New Nouveau
Brunswick

Human Rights Commission

Commission des droits de la personne

Annual Report

Rapport annuel

1990-1991

CNB 91058

92-03146/

Fredericton, NB

The Honourable Vaughn Blaney
Minister of Advanced Education and Labour
Minister Responsible
for the Human Rights Commission
Province of New Brunswick

Dear Sir:

It is with a combined sense of pleasure and pride that I submit to you the Annual Report of the New Brunswick Human Rights Commission, for the fiscal year ending March 31, 1991, for onward submission to Her Majesty's Representative, the Lieutenant-Governor of New Brunswick.

Yours very truly,

CONSTANTINE PASSARIS,
CHAIRMAN

Fredericton, (N.-B.)

L'Honorable Vaughn Blaney
Ministre de l'Enseignement supérieur et du Travail
Ministre responsable de la
Commission des droits de la personne
Province du Nouveau-Brunswick

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter, avec un sentiment de fierté et de satisfaction, le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'année financière terminée le 31 mars 1991 en vous demandant de la soumettre au représentant de Sa Majesté, le Lieutenant-gouverneur du Nouveau-Brunswick.

Veuillez recevoir, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.

Le président,

CONSTANTIN PASSARIS

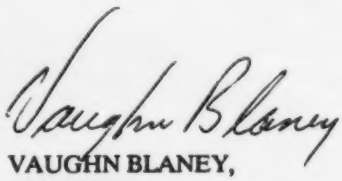
Fredericton, NB

The Honourable Gilbert Finn
Lieutenant-Governor
Province of New Brunswick

Your Honour:

I have the honour to submit to you the Annual Report of the New Brunswick Human Rights Commission, a branch of the Department of Labour, Province of New Brunswick, for the fiscal year ending March 31, 1991.

I am, dear Sir, your obedient servant,



VAUGHN BLANEY,
MINISTER,
ADVANCED EDUCATION AND LABOUR
MINISTER RESPONSIBLE
FOR THE HUMAN RIGHTS COMMISSION

Fredericton (N.-B.)

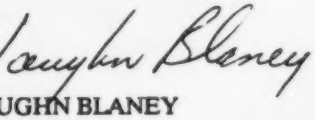
L'honorable Gilbert Finn
Lieutenant-gouverneur de la
province du Nouveau-Brunswick

Monsieur le Lieutenant-gouverneur,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, une direction du Ministère du Travail, pour l'année financière terminée le 31 mars 1991.

Veuillez agréer, Monsieur le Lieutenant-gouverneur, l'hommage de mon profond respect.

LE MINISTRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DU TRAVAIL,
LE MINISTRE RESPONSABLE
DE LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE



VAUGHN BLANEY

TABLE OF CONTENTS / TABLE DES MATIÈRES

REMARKS FROM THE CHAIRMAN ... 3

PROFILES OF COMMISSION MEMBERS ... 10

COMMISSION STAFF ... 14

ORGANIZATIONAL CHART ... 15

OVERVIEW OF HUMAN RIGHTS ACT 16

COMPLIANCE BRANCH

Remarks from the Director ... 18
Complaint Process ... 20
Formal Complaints ... 23
Informal Complaints ... 27
Board of Inquiry ... 29

EDUCATION AND DEVELOPMENT BRANCH

Remarks from the Director ... 31
Description of Program ... 31
Education Initiatives ... 32
Native Persons Desk ... 36

Special Programme Procedure ... 37
Exemption Procedure ... 39
National and International Involvements ... 41

APPENDICES ... 42

MOT DU PRÉSIDENT ... 3

PROFILS DES MEMBRES DE LA COMMISSION ... 10

PERSONNEL DE LA COMMISSION ... 14

ORGANIGRAMME ... 15

SURVOL DE LA LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE ... 16

DIRECTION DU TRAITEMENT DES PLAINTES

Mot de la directrice ... 18
Traitement des plaintes ... 20
Plaintes officielles ... 23
Plaintes non officielles ... 27
Commission d'enquête ... 29

DIRECTION DE L'ÉDUCATION ET DU DÉVELOPPEMENT

Mot de la directrice ... 31
Description du programme ... 31
Projets éducatifs ... 32
Bureau des autochtones ... 36
Modalité des programmes spéciaux ... 37
Modalité des dispenses ... 39
Participation nationale et internationale ... 41

ANNEXES ... 42

NEW BRUNSWICK HUMAN RIGHTS COMMISSION
COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE
DU NOUVEAU-BRUNSWICK

CONSTANTINE PASSARIS
CHAIRMAN / PRÉSIDENT

NEW BRUNSWICK HUMAN RIGHTS COMMISSION

CONSTANTINE PASSARIS, CHAIRMAN

New Ideas, New Directions, New Initiatives

I take pleasure in reporting and reflecting our collective pride in the achievements, activities and new initiatives of the New Brunswick Human Rights Commission for the fiscal year 1990/91. During the second year of my mandate I continued my efforts to provide effective leadership, articulate a proactive vision for human rights and contribute a sense of purpose for the Commission. Indeed the focus of our efforts and energy have been expended in contributing new ideas, new directions and new initiatives for human rights in New Brunswick.

All of this has found expression on the part of the Commission in our new initiatives to promote greater public accountability, higher visibility and accessibility, the quick and effective conciliation of formal and informal complaints, enhanced community awareness of human rights issues, a proactive public education programme, broad consultations with individuals and organizations, and a strong presence for New Brunswick on the national human rights landscape.

Deeply cognizant of my duties and responsibilities for human rights in New Brunswick for the first half of the decade leading up to the twenty-first century, I spearheaded a proactive approach that emphasized three major objectives. First, to combat discrimination. Second, to promote equality. Third, to underline our collective commitment and the unifying features of human rights principles for all New Brunswickers and all Canadians.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

CONSTANTIN PASSARIS, PRÉSIDENT

Idées nouvelles, orientations nouvelles, initiatives nouvelles

Je suis heureux de soumettre le présent rapport et d'exprimer notre fierté collective à l'égard des réalisations, des activités et des nouvelles initiatives de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'année financière 1990-1991. Durant la deuxième année de mon mandat, j'ai poursuivi mes efforts en vue d'assurer un leadership efficace, d'énoncer une vision proactive sur les droits de la personne et de donner une mission à la Commission. En effet, nous avons consacré nos efforts et nos énergies à la recherche de nouvelles idées, de nouvelles orientations et de nouvelles initiatives en matière de droits de la personne au Nouveau-Brunswick.

Ces efforts se traduisent par de nouvelles initiatives visant à accroître la visibilité et l'accessibilité de la Commission et sa responsabilité vis-à-vis du public et à assurer le règlement efficace et rapide des plaintes officielles et non officielles, la sensibilisation communautaire accrue aux droits de la personne, un programme d'éducation public proactif, une vaste consultation des particuliers et des organismes, et une présence marquée du Nouveau-Brunswick sur le plan national relativement aux droits de la personne.

Conscient de mes fonctions et de mes responsabilités en matière des droits de la personne au Nouveau-Brunswick durant la première moitié de la décennie menant au 21e siècle, j'ai fait la promotion d'une approche proactive qui met l'accent sur trois objectifs principaux : premièrement, lutter contre la discrimination, deuxièmement, promouvoir l'égalité et troisièmement, souligner notre engagement collectif et les éléments unificateurs des principes des droits de la personne pour tous les Néo-Brunswickois et tous les Canadiens.

During the year under review the Chairman persistently raised human rights issues affecting native persons, women, youth, multicultural and racial minorities, and disabled persons with government officials and in public forums.

Durant l'année visée par ce rapport, le président a constamment soulevé, auprès des fonctionnaires du gouvernement et lors de débats publics, des questions en matière des droits de la personne touchant les autochtones, les femmes, les jeunes, les minorités multiculturelles et raciales ainsi que les personnes handicapées

Independent Annual Report

It is indeed fitting that at the start of a new decade the Commission's annual report for 1990/91 is published as a separate and independent document with a new style and a new format. This is a tangible expression of the sincerity of our commitment to contribute new ideas, new directions and new initiatives to the evolution of human rights in New Brunswick.

Up until now the Commission's annual report was afforded a few pages within the text of the Department of Labour's annual report. On November 15, 1990 the Honourable Mike McKee, Minister of Labour and Minister Responsible for the Human Rights Commission, approved the Commission's recommendation for a separate and independent annual report. This step enabled the Commission to produce a document that lends itself to greater public accountability. Furthermore, the new style and format for the annual report facilitates the comprehensive and detailed reporting of the Commission's initiatives, activities, programmes and services carried out during the year under review. The new style and format are also more conducive to the promotional and educational functions of the Commission with regard to human rights issues and a more potent instrument for enhancing community awareness regarding the scope and substance of the Commission's mission and mandate.

Rapport annuel distinct

Il est tout à fait de mise, au début d'une nouvelle décennie, que le rapport annuel 1990-1991 de la Commission soit publié comme un document distinct sous un format et un style nouveaux. C'est l'expression tangible de la sincérité de notre engagement à proposer de nouvelles idées, de nouvelles orientations et de nouvelles initiatives pour faire évoluer les droits de la personne au Nouveau-Brunswick.

Auparavant, le rapport annuel de la Commission faisait partie du rapport annuel du ministère du Travail qui lui consacrait quelques pages. Le 15 novembre 1990, M. Mike McKee, ministre du Travail et ministre responsable de la Commission des droits de la personne, a approuvé la recommandation de la Commission d'un rapport annuel distinct. La Commission a ainsi pu préparer un document qui répond mieux à son obligation accrue de rendre compte au public. De plus, le style et le format du rapport annuel facilitent la présentation détaillée et exhaustive des initiatives, activités, programmes et services offerts par la Commission au cours de l'année visée par le rapport. Ils contribuent également à faire valoir les fonctions éducatives et promotionnelles de la Commission en matière des droits de la personne et constituent un instrument plus convaincant pour sensibiliser davantage la collectivité à l'étendue et à l'essence du mandat et de la mission de la Commission.

Effective Consultations

The Chairman's initiative of broad consultations with individuals, religious and multifaith representatives, volunteer groups, community organizations, provincial advisory councils, statutory human rights agencies, academic institutions and research centres, all with a stated interest in human rights, was accelerated during the current year. A meaningful dialogue and an effective partnership was established with a large number of individuals and organizations.

Consultations efficaces

Les vastes consultations entreprises à l'instigation du président auprès des particuliers, représentants religieux et interconfessionnels, groupes bénévoles, organismes communautaires, conseils consultatifs provinciaux, organismes statutaires des droits de la personne, établissements d'enseignement et centres de recherche, qui s'intéressent aux droits de la personne, ont été intensives au cours de l'année. On a établi un dialogue positif et un partenariat efficace avec de nombreux particuliers et organismes.

Among the institutions and organizations participating in the consultations this year were: AIDS New Brunswick; Premier's Council on the Status of the Disabled; Ministerial Advisory Committee on Multiculturalism; Youth Council of New Brunswick; Atlantic Human Rights Centre (Saint Thomas University); Centre for Constitutional Studies (University of Alberta); Nova Scotia Human Rights Commission; Prince Edward Island Human Rights Commission; Alberta Human Rights Commission; Saskatchewan Human Rights Commission; Ontario Human Rights Commission; Newfoundland Human Rights Commission; Canadian Life and Health Insurance Association; and the Canadian Commission to UNESCO.

Les établissements et organismes qui ont participé au processus de consultation cette année comprenaient: SIDA Nouveau-Brunswick, Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées, Comité consultatif ministériel du multiculturalisme, Conseil de la jeunesse du Nouveau-Brunswick, Centre des droits de la personne de l'Atlantique (Université Saint Thomas), Centre pour les études constitutionnelles (Université de l'Alberta), Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse, Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard, Commission des droits de la personne de l'Alberta, Commission des droits de la personne de la Saskatchewan, Commission des droits de la personne de l'Ontario, Commission des droits de la personne de Terre-Neuve, Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes et Commission canadienne de l'UNESCO.

Speaking Engagements

In keeping with my strong personal commitment to promote human rights education in public forums and enhance community awareness of human rights issues in a proactive manner, I am pleased to report a very busy schedule of speaking engagements throughout the year under review. A selective list of the topics addressed include: Keynote speaker on "Human Rights in Atlantic Canada" at a regional conference organized by the Atlantic Human Rights Centre; Speaker on "Human Rights and Immigrant Settlement and Integration" at a national symposium organized by the Canada Employment and Immigration Advisory Council; Panelist on "Human Rights in New Brunswick" at the national conference of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies; Keynote address on "Human Rights and Intercultural Awareness" at a regional conference organized by the Correctional Services of Canada; Panelist on "Human Rights and Cultural Diversity" at a small business conference organized by the Federal Business Development Bank; Speaker on "Human Rights and Immigration" at an information session organized by the New Brunswick Multicultural Council; Speaker at the traditional talking circle during Native Awareness Days organized by the Native Student Council of Saint Thomas University; Keynote address on "Race Relations and Systemic Discrimination" at a regional conference on the occasion of the International Day for the Elimination of Racial Discrimination 1991 organized by the Multicultural Association of Nova Scotia; Panelist on "Human Rights and Economics" at a national conference organized by the federal Minister of State for Multiculturalism and

Conférences

Compte tenu de mon profond engagement personnel à promouvoir l'éducation en matière des droits de la personne dans des forums publics et à sensibiliser davantage la collectivité aux droits de la personne de façon proactive, je suis heureux de vous informer que j'ai prononcé de nombreux discours pendant l'année. En voici quelques-uns: discours principal sur "Les droits de la personne au Canada Atlantique" à une conférence régionale organisée par le Centre des droits de la personne de l'Atlantique; discours sur "Les droits de la personne et l'établissement et l'intégration des immigrants" à un symposium national organisé par le Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration; exposé sur "Les droits de la personne au Nouveau-Brunswick" à une table ronde dans le cadre de la Conférence nationale de l'Association canadienne des Commissions et Conseils des droits de la personne; discours principal sur "Les droits de la personne et la sensibilisation aux autres cultures" à une conférence régionale organisée par le Service correctionnel du Canada; exposé sur "Les droits de la personne et la diversité culturelle" à une table ronde dans le cadre d'une conférence pour les petites entreprises organisée par la Banque fédérale de développement; discours sur "Les droits de la personne et l'immigration" à une séance d'information organisée par le Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick; participation au cercle de la parole pendant la Journée de sensibilisation à la culture autochtone organisée par le Conseil des étudiants autochtones de l'Université Saint Thomas; discours principal sur "Les relations interraciales et discrimination systémique" à une conférence régionale organisée par

Citizenship; Special guest lecture on "Canadian Immigration: The World Within a Nation and a Nation of the World" at the Canada in World Perspective Lecture Series organized by the Centre of Canadian Studies at Mount Allison University; Panelist on "Sex Discrimination" at a public forum organized by the University of New Brunswick Law Students Society; Keynote address on "Human Rights and Racial Discrimination" at a provincial conference on the occasion of the International Day for the Elimination of Racial Discrimination 1991 organized by the New Brunswick Multicultural Council, the Multicultural Association of Fredericton and the Multicultural Youth of New Brunswick.

l'association multiculturelle de la Nouvelle-Écosse à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale 1991; exposé sur "Les droits de la personne et l'économie" à une table ronde dans le cadre d'une conférence nationale organisée par le ministre d'État au Multiculturalisme et à la Citoyenneté du Canada; exposé spécial sur "l'immigration canadienne : le monde au sein d'une nation et une nation du monde" dans le cadre de la série de conférences sur le Canada et la monde organisée par le centre des études canadiennes de l'université Mount Allison; exposé sur "la discrimination fondée sur le sexe" à une table ronde à l'occasion d'un forum public organisé par l'association des étudiants en droit de l'Université du Nouveau-Brunswick; discours principal sur "Les droits de la personne et la discrimination raciale" à une conférence provinciale organisée pour souligner la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale 1991 par le Conseil multicultural du Nouveau-Brunswick, l'association multiculturelle de Fredericton et Jeunesse multiculturelle du Nouveau-Brunswick.

Provincial and National Presence for the Commission

The Chairman was an active participant on two important committees during the year under review:- The New Brunswick Circle of Chairs of Commissions, Boards and Tribunals and the Working Group on Human Rights and AIDS of the Advisory Committee on AIDS to the federal Minister of Health and Welfare.

The Chairman represented the Province of New Brunswick at the unveiling of the Canadian Tribute to Human Rights, the world's first tribute to human rights, which took place in Ottawa on September 30, 1990. On the occasion of Human Rights Day 1990, the Chairman along with the Minister of Labour and Minister Responsible for the New Brunswick Human Rights Commission and representatives from the Atlantic Human Rights Centre participated in a flag raising ceremony in front of the Legislative Building in Fredericton.

The Chairman received a courtesy visit at the Commission premises from Judge Rolv Ryssdal, President of the European Court of Human Rights on November 14, 1990.

Participation de la Commission au niveau provincial et national

Le président a participé activement aux travaux de deux comités importants pendant l'année faisant l'objet du présent rapport : - Le Groupe du Nouveau-Brunswick des présidents de commissions, conseils et tribunaux et le Groupe de travail sur les droits de la personne et le SIDA du Comité consultatif sur le SIDA auprès du ministre fédéral de la Santé et du Bien-être social.

Le président a représenté la province du Nouveau-Brunswick lors du dévoilement du Monument canadien pour les droits de la personne, le premier monument du genre au monde, qui a eu lieu à Ottawa le 30 septembre 1990. À l'occasion de la Journée des droits de la personne 1990, le président, en compagnie du ministre du Travail et ministre responsable de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick et de représentants du Centre des droits de la personne de l'Atlantique, a participé au lever de drapeau devant l'Assemblée législative à Fredericton.

Le président a reçu, le 14 novembre 1990, une visite de courtoisie du juge Rolv Ryssdal, président de la Cour européenne des droits de la personne.

Human Rights Education and the Media

In the modern context the media perform an important function of public education. This role is particularly important in the area of human rights education and community awareness of human rights issues. I want to express my gratitude and appreciation to the print and electronic media of New Brunswick for their assistance and cooperation during the year under review in this vital area of the Commission's new initiative to broaden public awareness of human rights issues.

During the course of the year the Chairman was interviewed by The Daily Gleaner, The Telegraph Journal, CBC Radio, ATV Television, KHJ Radio, CFNB Radio, K-100 Radio, Atlantic Kaleidoscope, and taped an half-hour interview conducted by the New Brunswick Provincial Community Channel (Channel 10 - Cable TV).

Operation of the Commission

During the course of the year the Commission actively pursued a new agenda of policies and priorities for human rights in New Brunswick that are appropriate for our Province and the decade of the 1990's.

In the adjudication of complaints and in the approval of special programmes, Bona Fide Qualifications and Bona Fide Occupational Qualifications the Commission was painstaking and meticulous in its deliberations. It exercised its duties and responsibilities in these areas in an impartial manner.

The large number of New Brunswickers who submit formal and informal complaints before the Commission constitute a vote of confidence in the operation of the Commission and its quasi-judicial function. The Commission is deeply cognizant of that fact and works very hard, on a daily basis, to prove worthy of that special trust and confidence.

During the year under review the Commission announced new initiatives to provide better services to New Brunswickers with disabilities and to enhance public awareness of human rights issues affecting them.

Éducation sur les droits de la personne et les médias

De nos jours, les médias jouent un rôle important en matière d'éducation du public. Ce rôle est surtout influant dans le domaine de l'éducation des droits de la personne et de la sensibilisation communautaire aux questions des droits de la personne. Je tiens à exprimer ma reconnaissance et mon appréciation aux médias électroniques et à la presse écrite du Nouveau-Brunswick pour leur collaboration, pendant l'année, aux nouvelles initiatives de la Commission visant à sensibiliser davantage le public aux questions des droits de la personne.

Durant l'année, le président a accordé des entrevues à The Daily Gleaner, The Telegraph Journal, CBC Radio, ATV Television, KHJ Radio, CFNB Radio, K-100 Radio, Atlantic Kaleidoscope; il a enregistré une entrevue d'une demi-heure au New Brunswick Provincial Community Channel (Canal 10 - Câblovision).

Activités de la Commission

Pendant l'année, la Commission a poursuivi activement un nouveau programme de directives et de priorités en matière des droits de la personne du Nouveau-Brunswick; un programme d'action répondant aux besoins de notre province et de la prochaine décennie.

La Commission a délibéré avec beaucoup de minutie et d'assiduité dans les domaines suivants : le règlement des plaintes, l'approbation des programmes spéciaux, l'examen des qualifications réellement requises et des qualifications professionnelles réellement requises. Elle a exercé ses fonctions et ses responsabilités avec impartialité.

Le nombre élevé de Néo-Brunswickois qui présentent des plaintes officielles et non officielles à la Commission constitue un vote de confiance dans le fonctionnement de la Commission et ses fonctions quasi-judiciaires. La Commission le reconnaît et elle travaille très fort, chaque jour, pour se montrer digne de cette confiance spéciale.

Pendant l'année visée par le présent rapport, la Commission a annoncé de nouvelles initiatives afin d'améliorer les services aux Néo-Brunswickois ayant un handicap et de sensibiliser davantage le public aux questions des droits de la personne qui les touchent.

The Commission selected Mme Gemma Pelletier Caron as the recipient of the 1990 Human Rights Award. The first woman to receive this award, Mme Caron is an inspiring example of a New Brunswicker who has dedicated her life to the protection and promotion of human rights in our Province.

Four Distinguished Commissioners

During the year under review, four distinguished New Brunswickers, Mr. John Calder of Clifton Royal, Ms. Georgette Ferlatte of Campbellton, Mrs. Claudia Simon of Big Cove and Dr. Francis Weil of Moncton served as Lieutenant Governor in Council appointed Commissioners. I wish to extend my appreciation and gratitude to Mrs. Simon for her dedicated service to the Commission during her first term appointment which ended in 1991 and congratulate and applaud her for agreeing to serve a second three year term. Indeed my gratitude and appreciation go out to all four appointed Commissioners who served the New Brunswick Human Rights Commission during the current year with exemplary dedication and commitment and have brought to bear a wealth of personal experience and expertise in the course of our deliberations. There is no denying that our collective efforts and constructive team work have resulted in significant strides being taken in advancing an ambitious human rights agenda.

The Commission's Dedicated Staff

This has been a very busy year for the Commission's full-time staff who have the onerous responsibility for the day to day operation of the Commission. The Compliance Branch received and investigated a large number of formal and informal human rights complaints. The quick and effective resolution of a significant number of these complaints through conciliation is a tribute to the success of the Compliance Branch.

The Education and Development Branch had an equally busy and successful year. The Commission's proactive initiative towards human rights education was implemented by the Education and Development Branch through their active participation and promotion of 101 workshops, seminars and lectures.

It is indeed most fitting to applaud the women and men on staff who have carried out their duties with a deep sense of commitment and dedication to the Commission's mission and mandate.

La Commission a décerné le Prix des droits de la personne 1990 à M^me^ Gemma Pelletier Caron. M^me^ Caron, qui est la première femme à recevoir ce prix, est un exemple extraordinaire d'une Néo-Brunswickoise qui a consacré sa vie à la protection et à la promotion des droits de la personne dans la province.

Quatre Commissaires Distingués

Au cours de l'année visée par le présent rapport, quatre Néo-Brunswickois distingués ont siégé à titre de commissaires nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil. Il s'agit de M. John Calder de Clifton Royal, M^lle^ Georgette Ferlatte de Campbellton, M^me^ Claudia Simon de Big Cove et D^r^ Francis Weil de Moncton. J'aimerais témoigner toute ma reconnaissance et ma gratitude à M^me^ Simon pour ses services dévoués à la Commission pendant son premier mandat qui a pris fin en 1991 et je la félicite d'avoir accepté de siéger pour un deuxième mandat de trois ans. Je suis également reconnaissant aux quatre commissaires nommés qui ont siégé pendant l'année au sein de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick et qui ont fait preuve d'un dévouement et d'un engagement exemplaires. Leurs expériences personnelles et leurs connaissances ont enrichi nos délibérations. Nos efforts collectifs et notre travail d'équipe constructif ont indéniablement permis de réaliser des étapes importantes dans notre ambitieux programme des droits de la personne.

Le personnel dévoué de la Commission

Le personnel à temps plein de la Commission a eu une année très chargée; il a la lourde responsabilité du fonctionnement quotidien de la Commission. La Direction du traitement des plaintes a reçu et examiné de nombreuses plaintes officielles et non officielles. La résolution efficace et rapide d'un grand nombre de ces plaintes au moyen de la conciliation est un hommage à la Direction du traitement des plaintes.

La Direction de l'éducation et du développement qui a eu une année tout aussi chargée, a également mené des projets à bien. L'approche proactive de la Commission quant à l'éducation en matière des droits de la personne a été mise en oeuvre par la Direction de l'éducation et du développement qui a participé à 101 ateliers, colloques et conférences et en a fait la promotion.

Je tiens à féliciter les membres du personnel, hommes et femmes, qui ont accompli leurs tâches avec un profond engagement et dévouement à la mission et au mandat de la Commission.

Commission's 25th Anniversary

On the eve of the Commission's twenty fifth anniversary in 1992 I take great pleasure in reporting that Ms. Georgette Ferlatte of Campbellton and Mrs. Claudia Simon of Big Cove have accepted my invitation to serve as co-chairpersons of the Special Committee on the Commission's Twenty Fifth Anniversary. This Special Committee is also composed of Ms. Janet Cullinan, Director of the Compliance Branch and Ms. Karen Taylor, Director of the Education and Development Branch. The committee has been mandated to recommend events and functions that will celebrate this special anniversary in an appropriate manner and suggest activities and initiatives that will enhance our public education efforts and promote community awareness of human rights issues during 1992.

New Partnerships and New Endeavours

In conclusion, I invite all New Brunswickers, young and old, men and women, English speaking and French speaking, native peoples and those from the multicultural minorities, and persons with disabilities to join with us at the Human Rights Commission in a new partnership and a new endeavour to raise the torch of human rights so that it can become a symbol of our unity and strength and a beacon of light and hope for this and future generations of New Brunswickers.

Vingt-cinquième anniversaire de la Commission

À l'aube du vingt-cinquième anniversaire de la Commission en 1992, je suis très heureux de vous aviser que M^lle^ Georgette Ferlatte de Campbellton et M^me^ Claudia Simon de Big Cove ont accepté mon invitation de coprésider le Comité spécial du vingt-cinquième anniversaire de la Commission. Ce comité spécial comprend également M^me^ Janet Cullinan, directrice du Traitement des plaintes et M^me^ Karen Taylor, directrice de l'Éducation et du Développement. Le Comité a pour mandat de recommander des événements et des fonctions en vue de souligner cet anniversaire spécial et de suggérer des activités et des initiatives afin d'accroître nos efforts en matière d'éducation du public et de sensibiliser davantage la collectivité aux droits de la personne en 1992.

Nouveaux partenariats et nouveaux efforts

En terminant, j'invite tous les Néo-Brunswickois et Néo-Brunswickoises, jeunes et moins jeunes, hommes et femmes, anglophones et francophones, autochtones et autres membres de minorités multiculturelles, ainsi que les personnes ayant un handicap, à créer un nouveau partenariat avec la Commission des droits de la personne et à multiplier les efforts afin de porter le flambeau des droits de la personne pour qu'il devienne un symbole de notre unité et de notre force et qu'il guide les générations futures de Néo-Brunswickois et Néo-Brunswickoises.

PROFILES OF COMMISSION MEMBERS

CONSTANTINE PASSARIS
CHAIRMAN

Professor Constantine Passaris is a naturalized Canadian citizen of Greek heritage who speaks English, French, Greek, Arabic and Spanish. He has been a member of the faculty at the University of New Brunswick since 1972, where he holds the senior academic rank of Professor of Economics.

Professor Passaris has an impressive list of accomplishments in the academic, public service and voluntary sectors.

Professor Passaris is listed in the International Who's Who in Education and the International Directory of Experts on Refugee Resettlement and Integration.

Professor Passaris is a prolific author. He has written numerous articles on public policy, regional economic development, and the economics of immigration and multiculturalism which have been published in books, academic journals, magazines and newspapers. He is also a well known radio and television commentator on economic issues.

He was appointed to serve as a member of the Economic Council of Canada from 1986 to 1989 and served concurrently on the Advisory Committee on Trade Policy Options.

Professor Passaris has served on the advisory council for the Centre of Conflict Studies at the University of New Brunswick. He has served on the board of directors of the World University Service of Canada and the Canadian University Service Overseas. He has also served on the executive of the New Brunswick Development Institute and the Canadian Institute for International Affairs (Fredericton Branch).

PROFILS DES MEMBRES DE LA COMMISSION

CONSTANTIN PASSARIS
PRÉSIDENT

Constantin Passaris, citoyen canadien de descendance grecque, parle l'anglais, le français, le grec, l'arabe et l'espagnol. Il est professeur d'économie principal à l'Université du Nouveau-Brunswick depuis 1972.

M. Passaris a un bilan impressionant de réalisations dans les domaines de l'enseignement, des services publics et du bénévolat.

Son nom figure dans le International Who's Who in Education et dans le International Directory of Experts on Refugee Resettlement and Integration.

Le professeur Passaris est un auteur prolifique. Il a écrit de nombreux articles sur la politique publique, le développement économique régional et l'économie de l'immigration et du multiculturalisme. Ses articles ont été publiés dans des livres, des revues universitaires, des périodiques et des journaux. Il est également un commentateur bien connu à la radio et à la télévision sur les questions économiques.

Il a été nommé membre du Conseil économique du Canada de 1986 à 1989 et du Comité consultatif du Conseil sur les options commerciales du Canada.

M. Passaris a aussi siégé au Conseil consultatif du Centre d'études sur les conflits de l'Université du Nouveau-Brunswick, du Conseil d'administration d'Entraide universitaire mondiale du Canada et du Service universitaire canadien outre-mer. Il a été membre du Conseil d'administration de l'Institut de développement du Nouveau-Brunswick et de l'Institut canadien des affaires internationales (Division de Fredericton).

He has served as a member of New Brunswick's Provincial Committee for His Royal Highness The Duke of Edinburgh's Fifth Commonwealth Study Conference, New Brunswick's Ministerial Advisory Committee on Historical and Cultural Resources, and the New Brunswick and Prince Edward Island Committee for His Excellency the Governor General's First Canadian Study Conference.

Professor Passaris is a founder and past president of the New Brunswick Multicultural Council and the Atlantic Multicultural Council. He is a former president of the Multicultural Association of Fredericton. He has served on the editorial advisory board of the journal Multiculturalism and has been New Brunswick's representative on the national Canadian Council for Multicultural and Intercultural Education. He has also served as the first chairman of the New Brunswick Ministerial Advisory Committee on Multiculturalism.

Professor Passaris has received numerous honours and awards including the Citation for Citizenship conferred by the Government of Canada. In 1990 he was the first New Brunswicker to receive a national award given every three years by the Canadian Council for Multicultural and Intercultural Education. In 1991 Professor Passaris was one of four distinguished New Brunswickers and among sixty eminent Canadians selected by the Canadian Ethnocultural Council for inclusion in a bilingual educational calendar on the theme of "The Nation Builders/Les Bâttiseurs de la Nation". He was featured as a prominent Canadian who has made a major contribution to the process of nation building since 1960 and who is widely known for his support for human rights and respect for diversity in Canada.

Professor Passaris was appointed Chairman of the New Brunswick Human Rights Commission in 1989.

Il a été membre du Comité provincial du Nouveau-Brunswick du 5e Congrès d'étude du Commonwealth de Son altesse royale le Duc d'Edinbourgh, du Comité consultatif ministériel du Nouveau-Brunswick sur les ressources historiques et culturelles et du Comité du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard de la première Conférence d'étude canadienne de Son Excellence le gouverneur général.

M. Passaris est membre fondateur et président sortant du Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick et du Conseil multiculturel de l'Atlantique, et ancien président de l'Association multiculturelle de Fredericton. Il a aussi siégé au Conseil consultatif de rédaction de la revue Multiculturalism. Il a représenté le Nouveau-Brunswick au Conseil canadien pour l'éducation multiculturelle et interculturelle. Il a également été le premier président du Comité consultatif ministériel du multiculturalisme du Nouveau-Brunswick.

M. Passaris a reçu de nombreux honneurs et récompenses, y compris le certificat du mérite civique remis par le gouvernement du Canada. En 1990, il a été le premier Néo-Brunswickois à recevoir une récompense nationale décernée tous les trois ans par le Conseil canadien pour l'éducation multiculturelle et interculturelle. En 1991, il était un des quatre Néo-Brunswickois distingués parmi soixante Canadiens éminents qui ont été choisis par le Conseil ethnoculturel du Canada pour figurer sur un calendrier éducatif bilingue ayant pour thème «The Nation Builders/Les bâtisseurs de la Nation». On le décrit comme un Canadien qui a apporté une grande contribution à la création de la nation depuis 1960 et qui est grandement connu pour son appui aux droits de la personne et au respect de la diversité au Canada.

M. Passaris a été nommé président de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick en 1989.

Dr. Francis Weil

Dr. Francis Weil is a professor of physics and mathematics and the former Dean of the Science Faculty at the Université de Moncton. He is a member of the Board of Directors of the Association canadienne française pour l'avancement des sciences (A.C.F.A.S.) and the Atlantic Provinces Council on the Sciences (A.P.I.C.S.).

Dr. Weil has been actively involved with numerous organizations and committees dealing with science education, environment and micro-electronics and belongs to the international group on development, energy and environment of the "Institut des Pays Francophones". In addition, he is a member of the Board of Directors of the Multicultural Association of the Greater Moncton Area (M.A.G.M.A.). He is a former Vice-President of the Atlantic Region Cabinet of the League for Human Rights of B'nai Brith Canada. In 1991 he was elected president of the Conseil Pluriculturel du Nouveau-Brunswick.

Dr. Weil was appointed to the Human Rights Commission in 1989.

Francis Weil

M. Francis Weil est professeur de physique et de mathématiques et ancien doyen de la Faculté des sciences de l'Université de Moncton. Il est membre du Conseil d'administration de l'Association canadienne française pour l'avancement des sciences (ACFAS) et du Conseil des provinces de l'Atlantique sur les sciences (APAS).

M. Weil a participé activement aux travaux de divers organismes et comités s'intéressant à l'enseignement des sciences, à l'environnement et à la micro-électronique. Il est membre du groupe international sur le développement, l'énergie et l'environnement de l'Institut des pays francophones et du Conseil d'administration de l'Association multiculturelle de la région du Grand Moncton (AMGM). Il a été vice-président du Bureau de la région de l'Atlantique de la Ligue des droits de la personne de B'nai Brith Canada. En 1991, il a été élu président du Conseil pluriculturel du Nouveau-Brunswick.

M. Weil a été nommé membre de la Commission des droits de la personne en 1989.

John Calder

John Calder is a teacher at the Kennebecasis Valley High School. He has been involved with the Human Rights Commission for several years in connection with his pioneering works in the development of human rights education materials. He is the editor of Human Rights, A Canadian Perspective, and is a contributor to Human Rights, Foundations for Freedom and Human Rights and the Law. His contributions were recognized on December 10, 1988 when he became the first recipient of New Brunswick's Human Rights Award. That same year, he was granted a Certificate of Merit by the New Brunswick Museums Association.

Mr. Calder was appointed to the Human Rights Commission in 1989.

John Calder

John Calder enseigne à l'école Kennebecasis Valley High. Il s'intéresse aux activités de la Commission des droits de la personne depuis plusieurs années, ayant été le premier à préparer du matériel éducatif sur les droits de la personne. Il est rédacteur de Perspective canadienne sur les droits de la personne, et a contribué à Human Rights, Foundations for Freedom et Human Rights and the Law. On lui a rendu hommage le 10 décembre 1988; il est alors devenu le premier récipiendaire du prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. Au cours de cette même année, il a reçu un certificat de mérite de l'Association des musées du Nouveau-Brunswick.

M. Calder a été nommé membre de la Commission des droits de la personne en 1989.

Claudia Simon

Mrs. Simon is currently the Health Administrator at Big Cove and as such, is responsible for Indian Health Services. From 1987 - 1991, Claudia Simon had been the Vice-Principal of the Big Cove School, where she had previously been a teacher.

In 1986-87 she was employed as an education consultant for the Union of New Brunswick Indians. She was responsible for the coordination of teacher training programmes, for the review of education programmes which directly affected Indian students and for consultations with Indian bands. She has also been actively involved in professional development and curriculum development committees.

She was appointed to the Human Rights Commission in 1988 and re-appointed in 1991.

Georgette Ferlatte

Georgette Ferlatte became New Brunswick's first female School Superintendent when she was selected for this position in Campbellton School District in 1978. She had previously worked for many years as a teacher and pedagogical consultant in that District. She is the Atlantic Vice-President of the Association canadienne des éducateurs de langue française (A.C.E.L.F.) and the Secretary of the Campbellton Chamber of Commerce.

Mrs. Ferlatte has been active on several other organizations, including local chapters of the Société des Acadiens du Nouveau-Brunswick (S.A.N.-B.) and the Dames d'Acadie as well she has had a long term involvement with the Regional Hospital Board in Campbellton. She is presently vice-president of said Board. She is vice-president of the "Centre Hospitalier Restigouche". Mrs. Ferlatte is an advisor to the Provincial Judicial Appointment Review Committee.

Mrs. Ferlatte was appointed to the Human Rights Commission in 1989.

Claudia Simon

M^me^ Simon est actuellement administratrice des services de santé à Big Cove. À ce titre, elle est responsable des services de santé pour les autochtones. De 1976 à 1991, Claudia Simon a été directrice adjointe de l'école de Big Cove où elle avait déjà enseigné.

En 1986-1987 pendant un congé, elle a été embauchée comme conseillère en éducation pour le Union of New Brunswick Indians. Elle était alors chargée de coordonner les programmes de formation des enseignants, d'étudier les programmes d'éducation qui touchaient directement les élèves autochtones et de consulter les réserves indiennes. Elle a participé activement aux activités des comités de perfectionnement professionnel et d'élaboration des programmes.

M^me^ Simon a été nommée membre de la Commission des droits de la personne en 1988 et de nouveau en 1991.

Georgette Ferlatte

M^lle^ Georgette Ferlatte est devenue la première femme directrice générale d'un district scolaire au Nouveau-Brunswick lorsqu'elle a accédé à ce poste au sein du district scolaire de Campbellton en 1978. Elle avait travaillé auparavant pendant plusieurs années comme enseignante et conseillère pédagogique dans le district. Elle est vice-présidente de l'Association canadienne des éducateurs de langue française (ACELF) en Atlantique et secrétaire de la Chambre de commerce de Campbellton.

Mlle Ferlatte participe activement aux activités d'autres organismes, y compris la section locale de la Société des Acadiens et Acadiennes du Nouveau-Brunswick (SAANB) et du cercle des Dames d'Acadie. Elle oeuvre depuis longtemps au sein du Conseil de l'Hôpital régional de Campbellton. Elle est actuellement vice-présidente de ce conseil et vice-présidente du Centre hospitalier Restigouche. M^me^ Ferlatte est conseillère auprès du Comité provincial de révision des nominations judiciaires.

M^lle^ Ferlatte a été nommée membre de la Commission des droits de la personne en 1989.

Human Rights Commission

Staff Members

Fredericton

Janet Cullinan	-	Director of Compliance
Karen Taylor	-	Director of Education and Development
Joanne McLeod	-	Legal Counsel
Francis Young	-	Human Rights Officer
Martin Mockler	-	Human Rights Officer
Dan Ennis	-	Human Rights Officer Responsible for Native Persons' Desk
Arnold Crawford	-	Human Rights Officer
Virginia Paul	-	Administrative Services Officer
Georgette Daniel	-	Secretary

Saint John

Carl White	-	Human Rights Officer

Moncton

Gisèle Clément	-	Human Rights Officer

Campbellton

Michael Logan	-	Human Rights Officer

Commission des droits de la personne

Personnel

Fredericton

Janet Cullinan	-	Directrice du traitement des plaintes
Karen Taylor	-	Directrice de l'éducation et du développement
Joanne McLeod	-	Conseillère juridique
Francis Young	-	Agent des droits de la personne
Martin Mockler	-	Agent des droits de la personne
Dan Ennis	-	Agent des droits de la personne responsable du Bureau des autochtones
Arnold Crawford	-	Agent des droits de la personne
Virginia Paul	-	Agente de service administratifs
Georgette Daniel	-	Secrétaire

Saint-Jean

Carl White	-	Agent des droits de la personne

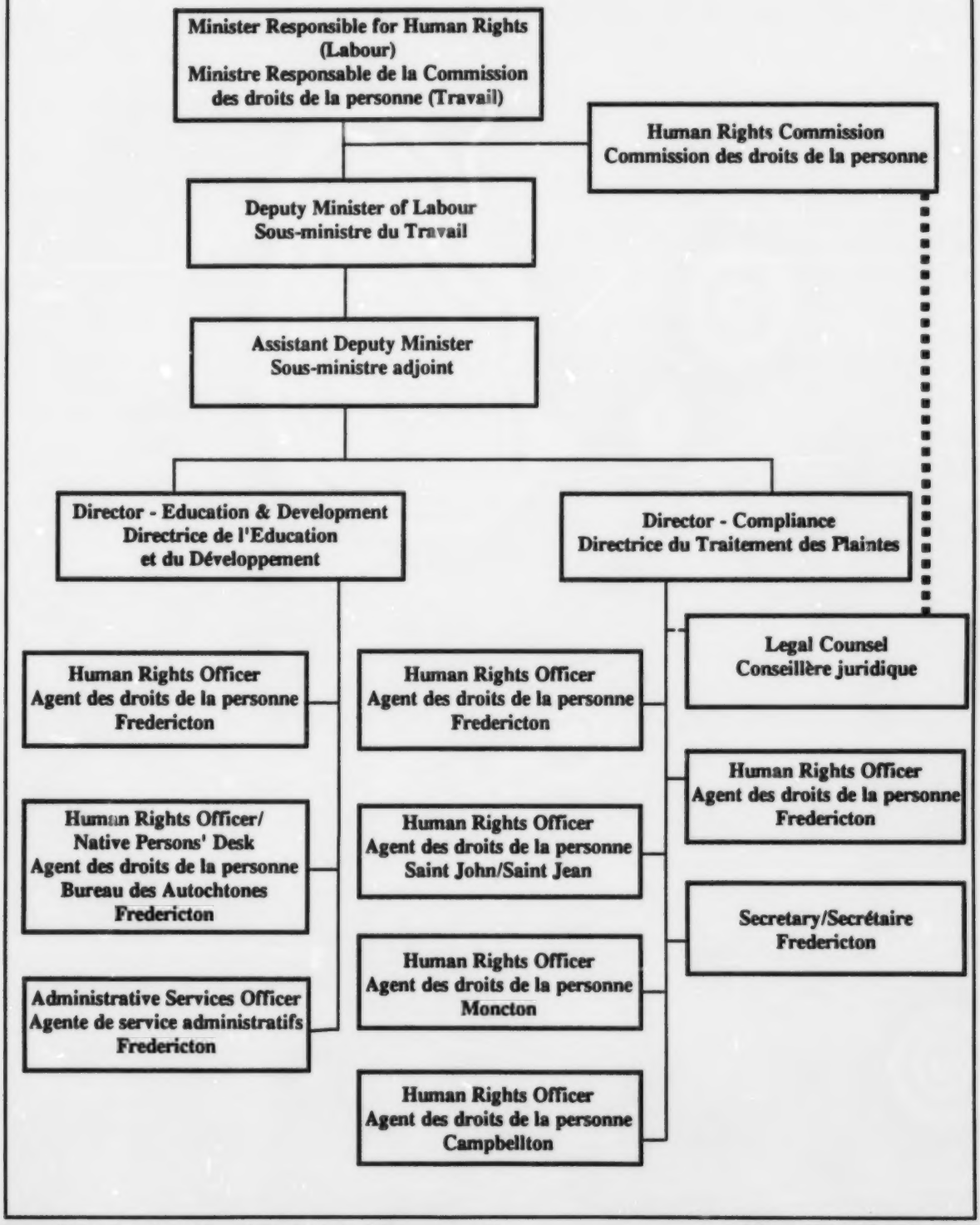
Moncton

Gisèle Clément	-	Agente des droits de la personne

Campbellton

Michael Logan	-	Agent des droits de la personne

NEW BRUNSWICK HUMAN RIGHTS COMMISSION
COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK



OVERVIEW OF THE HUMAN RIGHTS ACT

Historical Perspective

The first *Human Rights Act* in New Brunswick was assented to on May 19, 1967. The Act covered discrimination in employment, provision of accommodations, services or facilities and the publishing or displaying of any notice, sign, symbol, or emblem. The variables covered were: race, creed, colour, nationality, ancestry and place of origin. This Act replaced the *Fair Employment Practices Act* and the *Fair Accommodations Practices Act.*

A new *Human Rights Act* was assented to May 15, 1971 which was a major revision of the earlier legislation. This covered discrimination in the areas of employment, occupancy of dwelling or commercial unit, provision of accommodations, services or facilities, publication of notices, signs, symbols or emblems. The variables covered were: race, colour religion, national origin, ancestry, place of origin and sex.

The Act outlined duties of the Commission and stressed the educational aspect of human rights, as well as the complaint procedure.

Since 1971, additional amendments have been made to this legislation. In 1973, the variables of age and marital status were added, with physical disability added in 1976 and mental disability in 1985. In 1987 the Act was again amended to include protection from sexual harassment.

Provincial and Federal Human Rights Legislation

The New Brunswick *Human Rights Act* is a provincial law. It applies to the activities of individuals and private business as well as to those of the provincial and municipal governments. The *Canadian Human Rights Act*, passed in 1977, is the federal equivalent of the New Brunswick Act. It applies to federally regulated activities such as banks, broadcasting, railways, aeronautics, interprovincial transportation and the federal public service.

SURVOL DE LA LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

Historique

La première *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick a été sanctionnée le 19 mai 1967. Cette Loi portait sur la discrimination en matière d'emploi, de logement, de services ou d'installations et de publication ou d'affichage d'avis, d'enseignes, de symboles ou d'emblèmes. Les motifs étaient : race, principe, couleur, nationalité, ascendance et lieu d'origine. Cette Loi remplaçait les lois intitulées *Fair Employment Practices Act* et *Fair Accommodations Practices Act.*

Une nouvelle *Loi sur les droits de la personne* a été sanctionnée le 15 mai 1971. Il s'agissait d'une révision importante de la loi précédente. Elle touchait la discrimination dans les domaines de l'emploi, de l'occupation d'un logement ou d'un établissement commercial, de l'accès à des locaux, des services ou des commodités, de la publication d'avis, d'enseignes, de symboles ou d'emblèmes. Les motifs étaient : race, couleur, croyance, origine nationale, ascendance, lieu d'origine et sexe.

La Loi décrivait les fonctions de la Commission et mettait l'accent sur l'aspect éducatif des droits de la personne ainsi que sur les modalités de présentation des plaintes.

Depuis 1971, d'autres modifications ont été apportées à cette loi. Les motifs de l'âge et de l'état matrimonial ont été ajoutés en 1973, l'incapacité physique en 1976 et l'incapacité mentale en 1985. La Loi a été de nouveau modifié en 1987 pour inclure la protection contre le harcèlement sexuel.

Législation provinciale et fédérale sur les droits de la personne

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick s'applique aux activités des particuliers et des entreprises privées ainsi qu'à celles des administrations municipales et du gouvernement provincial. La *Loi canadienne sur les droits de la personne*, adoptée en 1977, est l'équivalent fédéral de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick. Elle s'applique aux activités réglementées par le gouvernement fédéral notamment en ce qui a trait aux banques, à la radio et télédiffusion, aux chemins de fer, à l'aéronautique, au transport interprovincial et aux services publics fédéraux.

The *Canadian Human Rights Act* is administered by the Canadian Human Rights Commission, a federal agency distinct from provincial commissions.

The *Canadian Charter of Rights and Freedom*, adopted in 1982, is part of the Constitution of Canada. The Charter limits the powers of the Legislatures and governments of Canada and prevails over all laws.

The Charter guarantees certain fundamental freedoms, democratic rights, mobility rights, legal rights, aboriginal rights and linguistic rights.

The Charter also prohibits discrimination, including that based on race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age and mental or physical disability.

The Charter, which does not apply to the private sector, applies to the activities of the federal, provincial and municipal governments. To enforce Charter rights, it is necessary to take a Court action. The Charter is not enforced by the Human Rights Commission.

L'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* est assurée par la Commission canadienne des droits de la personne, un organisme fédéral distinct des commissions provinciales.

La *Charte canadienne des droits et libertés* adoptée en 1982 fait partie de la constitution du Canada. Elle limite les pouvoirs des assemblées législatives et du gouvernement du Canada et a préséance sur toute autre loi.

La Charte reconnaît certaines libertés fondamentales, les droits démocratiques, la liberté de circulation, des garanties juridiques, les droits des autochtones et les droits linguistiques.

Elle interdit également toute discrimination, y compris la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.

La Charte, qui ne s'applique pas au secteur privé, vise les activités des administrations municipales et des gouvernements provinciaux et fédéral. Il faut avoir recours aux tribunaux pour appliquer les droits conférés par la Charte. La Commission des droits de la personne n'est pas chargée d'assurer l'application de la charte.

COMPLIANCE BRANCH

Remarks from the Director

The focus of human rights legislation is on an investigative, conciliatory and educational process. The emphasis is on preventing future acts of discrimination and providing effective civil remedies for past acts of discrimination. The purpose of the legislation is not to punish offenders but to allow victims of discrimination to seek redress.

The preamble of the *Human Rights Act* says the general intent of the Act is the recognition of the fundamental principle that all persons are equal in dignity and human rights without regard to race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, marital status or sex.

The *Human Rights Act* makes it unlawful to discriminate against any person on any of the above listed grounds in any aspect of employment such as hiring and firing, promotions, terms and conditions of employment, membership in trade unions, application forms, advertisements and job interviews. The Act also covers the rental of a commercial unit or a dwelling unit; the sale of property; the provision of accommodations, services or facilities; the publication or display of any notice, sign, symbol or emblem indicating discrimination; and membership in any professional, business or trade association. In addition to the private sector, the Act applies to the government of the Province of New Brunswick as both an employer and as a service provider. The Commission will and does accept complaints against provincial government departments.

Discrimination is made up of a number of elements, in particular stereotyping and prejudice. We, as a society, sometimes have fixed ideas about people belonging to a certain group and, as a result of those fixed ideas, sometimes we stereotype all the members of that particular group. When we exhibit negative attitudes or unfriendly feelings toward a certain group we are showing our prejudices.

DIRECTION DU TRAITEMENT DES PLAINTES

Mot de la directrice

La *Loi sur les droits de la personne* est axée sur l'éducation, la conciliation et les enquêtes. Elle met l'accent sur la prévention d'autres actes de discrimination et sur les recours civils efficaces. Elle ne vise pas à punir les contrevenants mais à permettre plutôt aux victimes de discrimination d'obtenir réparation.

Le préambule de la *Loi sur les droits de la personne* indique que l'objet général de la Loi est la reconnaissance du principe fondamental de l'égalité de tous les êtres humains en dignité et en droit, sans distinction de race, de couleur, de croyance, d'origine nationale, d'ascendance, de lieu d'origine, d'âge, d'incapacité physique, d'incapacité mentale, d'état matrimonial ou de sexe.

La *Loi sur les droits de la personne* interdit toute discrimination contre une personne pour un des motifs ci-dessus dans tout aspect relatif à l'emploi tel que l'embauche et le congédiement, les promotions, les conditions d'emploi, l'adhésion à un syndicat, les formules de demande d'emploi, la publicité et les entrevues d'emploi. La Loi englobe aussi la location d'un établissement commercial ou d'une unité d'habitation; le logement, les services et les commodités; la vente d'un bien; la publication ou l'affichage d'un avis, d'une enseigne, d'un symbole ou d'un emblème discriminatoire, et l'adhésion à toute association professionnelle, d'affaires ou de métiers. En plus du secteur privé, la Loi s'applique au gouvernement de la province du Nouveau-Brunswick en tant qu'employeur et fournisseur de services. La Commission accepte les plaintes contre les ministères du gouvernement provincial.

La discrimination comporte un certain nombre d'éléments, en particulier les stéréotypes et les préjugés. En tant que société, nous avons souvent une idée préconçue des gens qui appartiennent à un groupe quelconque et, en raison de cette idée préconçue, nous cataloguons parfois tous les membres du groupe. Lorsque nous affichons des attitudes négatives ou manifestons de la froideur envers un groupe particulier, nous exposons nos préjugés.

Although the Act deals with discrimination and is often referred to as anti-discrimination legislation, discrimination is not defined in the Act. Discrimination has been defined by the Supreme Court of Canada in Andrews v. Law Society of B.C. in the following way:

> ...discrimination may be described as a distinction, whether intentional or not but based on grounds relating to personal characteristics of the individual or group, which has the effect of imposing burdens, obligations, or disadvantages on such individual or group not imposed upon others, or which withholds or limits access to opportunities, benefits and advantages available to other members of society.

Discrimination has been classed as direct discrimination and adverse effect discrimination. Intent is not a necessary element of either type of discrimination.

Direct discrimination occurs, for example, when an employer adopts a practice or rule which involves a difference in treatment, on a prohibited ground. Direct discrimination involves differences in treatment based on the group to which a person belongs rather than on individual merit. It may be based on dislike of a person because they belong to a specific race,etc., or it may be based on stereotypes, generalizations about persons that belong to a group.

Adverse effect discrimination is sometimes referred to as systemic discrimination, adverse impact discrimination or indirect discrimination. An example of adverse effect discrimination is outlined in the sample informal cases, item number six on page 29. In this instance, the employer instituted a policy that appeared to effect all employees equally and appeared neutral on the surface. However, it resulted in having a discriminatory effect on one employee because it imposed a restrictive condition on his employment not imposed on his fellow employees - if his shift fell on his sabbath he was no longer able to change shifts with a fellow worker so that he would not have to work during this period.

This is where the concept of reasonable accommodation comes into play. The employer in this case made reasonable attempts to accommodate the undue hardship that was placed on this employee as a result of the policy change.

Bien que la Loi traite de discrimination et soit souvent qualifiée de loi antidiscrimination, elle ne définit pas le terme discrimination. La discrimination a été définie par la Cour suprême du Canada dans l'affaire Andrews c. Barreau de la C.-B. comme suit:

> ...la discrimination peut se décrire comme une distinction, intentionnelle ou non, mais fondée sur des motifs relatifs à des caractéristiques personnelles d'un individu ou d'un groupe d'individus, qui a pour effet d'imposer à cet individu ou à ce groupe des fardeaus, des obligations ou des désavantages non imposés à d'autres ou d'empêcher ou de restreindre l'accès aux possibilités, aux bénéfices et aux avantages offerts à d'autres membres de la société.

La discrimination se présente sous deux formes : la discrimination directe et la discrimination par suite d'un effet préjudiciable. L'intention n'est pas un élément nécessaire de l'un ou l'autre type de discrimination.

Il y a discrimination directe, par exemple, lorsqu'un employeur adopte une méthode ou un règlement qui établit une différence en matière de traitement pour des motifs interdits. La discrimination directe comporte des différences dans le traitement fondées sur le groupe dont la personne fait partie plutôt que sur le mérite individuel. Elle peut être basée sur l'aversion qu'on éprouve pour une personne parce qu'elle appartient à une race particulière, etc. ou sur des stéréotypes et des généralisations à l'endroit des personnes qui appartiennent à un groupe.

La discrimination par suite d'un effet préjudiciable est souvent qualifiée de discrimination systémique ou de discrimination indirecte. Le cas numéro six à la page 29 sert d'exemple. L'employeur a alors établi une politique qui semblait neutre et qui traitait tous les employés également. Toutefois, cette politique a eu un effet discriminatoire contre un employé puisqu'elle lui imposait une restriction quant à son emploi à laquelle ses collègues n'étaient pas assujettis; si son quart tombait le jour du sabbat, il ne pouvait plus changer de quart avec un collègue.

C'est ici que le concept de mesures raisonnables entre en jeu. L'employeur, dans ce cas, a fait des efforts raisonnables pour éliminer tout contrainte excessive imposée à cet employé par un changement de politique.

Pursuant to Section 18(1) of the New Brunswick *Human Rights Act*, the Compliance Branch is charged with the responsibility of investigating all complaints of discrimination, both formal and informal, filed under Section 17 of the Act and endeavours to effect a settlement of these complaints to the satisfaction of all parties involved.

Although the number of formal complaints filed has not increased during this last year, it has been a busy year for the staff of the Compliance Branch. The volume of work that has been processed by the Branch could never have been accomplished without the hard work and dedication of the staff, to whom I would like to express my appreciation and thanks for their cooperation and assistance.

There were a couple of staffing changes in the Branch during the past year with the hiring of a new secretary in the Fredericton office and a new officer in the Moncton office.

Notwithstanding the fact that the major function of the Compliance Branch is the resolution of complaints of discrimination, our work has an impact beyond the individual complaint resolution. Each time the Branch processes a complaint, either formal or informal, it has far reaching effects in that it also serves as an education mechanism by making those involved with the complaint more aware of both their rights as individuals and the rights of others.

The trend in recent years appears to be that as New Brunswickers become more aware of their rights and the role of the Commission, the complexity of their complaints increases resulting in an increase in the length of time it takes to properly process complaints. Even though we anticipate this trend to continue, I am confident that the Compliance Branch will continue to maintain the quality of its investigations and service to the public.

Complaint Process

Any individual who believes they have been discriminated against on the basis of race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, marital status or sex, has the right to file a complaint of discrimination under Section 17 of the New Brunswick *Human Rights Act*. The individual may file either a formal or an informal complaint. All complaints filed with the Commission are considered confidential and are discussed only with the parties involved.

Conformément au paragraphe 18(1) de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, la Direction du traitement des plaintes est chargée d'examiner toute plainte de discrimination, officielle et non officielle, présentée en vertu de l'article 17 de la Loi; elle s'efforce d'obtenir un règlement des plaintes qui est satisfaisant pour les parties en cause.

Bien que le nombre de plaintes officielles déposées n'ait pas augmenté au cours de la dernière année, le personnel de la Direction du traitement des plaintes a eu une année très chargée. Elle n'aurait pas pu accomplir ce volume de travail sans les efforts ardus et le dévouement du personnel, à qui je tiens à exprimer ma reconnaissance et mes remerciements pour sa collaboration et son soutien.

Une nouvelle secrétaire au bureau de Fredericton et un nouvel agent au bureau de Moncton se sont joints au personnel de la Direction au cours de la dernière année.

Bien que la principale fonction de la Direction du traitement des plaintes soit de régler les plaintes de discrimination, notre travail a un impact plus important. Chaque fois que la direction traite une plainte, officielle ou non officielle, l'incidence est beaucoup plus vaste, car la démarche sert également à sensibiliser les parties en cause à leurs droits individuels et aux droits d'autrui.

Depuis les dernières années, à mesure que les Néo-Brunswickois deviennent plus conscients de leurs droits et du rôle de la Commission, leurs plaintes semblent être plus complexes et l'examen de la demande beaucoup plus long. Cette tendance devrait se maintenir, mais je suis persuadée que la Direction du traitements des plaintes continuera d'offrir au public des enquêtes et des services de qualité.

Traitement des plaintes

Toute personne qui estime avoir été victime de discrimination en raison de sa race, sa couleur, sa croyance, son origine nationale, son ascendance, son lieu d'origine, son âge, une incapacité physique, une incapacité mentale, son état matrimonial ou son sexe a le droit de déposer une plainte officielle ou non officielle de discrimination en vertu de l'article 17 de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick. Toutes les plaintes déposées auprès de la Commission sont confidentielles et discutées uniquement avec les parties visées.

The Human Rights Commission recognizes there are other types of discrimination that occur, but it can only accept those complaints over which it has jurisdiction as outlined above. It should be noted as well that the Commission is sensitive to the fact that every complaint brought before it involves two parties - the complainant and the respondent. The Commission is committed to providing fair and impartial investigations to ensure equal treatment of all parties involved in a complaint.

After explaining the *Human Rights Act* and the procedure followed to the complainant, the human rights officer shall give the complainant a complaint form to complete. In the event that a complainant is unable to complete the form, they may dictate the complaint to the officer or a third party. When this procedure is used, the officer makes a note on the form to that effect and the complainant signs the form.

Only when a complaint is filed in writing and signed by the complainant, according to the format prescribed by the Commission is it recognized as a "formal complaint".

While the New Brunswick *Human Rights Act* does not provide a limitation period on the receipt of complaints as do the majority of human rights acts in the other provinces, the New Brunswick Commission's policy is that the complaints must be filed within one (1) year of the occurrence of the alleged violation.

Within two weeks of receipt of the complaint the officer notifies the respondent that a complaint of alleged discrimination has been filed against them and provides them with a copy of both the complaint and the *Human Rights Act.* The officer advises them that as the officer assigned the responsibility to investigate the said complaint, they will be contacting the respondent as soon as possible to discuss the complaint.

The officer initiates their investigation. They discuss the complaint with the complainant, ensuring that they have all the facts they require to allow a proper investigation to be carried out. This would include facts about the alleged incident or incidents, time, place, date, witnesses and any other information that may be required. The officer contacts the respondent and obtains the same information - the alleged incident, time, date, place, witnesses, etc., from the respondent's viewpoint.

La Commission des droits de la personne reconnaît qu'il existe d'autres types de discrimination, mais elle accepte uniquement les plaintes qui relèvent de sa compétence tel que mentionné ci-dessus. Il importe de noter également que la Commission reconnaît aussi que chaque plainte reçue met deux parties en cause - le plaignant et l'intimé. La Commission entend effectuer des enquêtes justes et impartiales afin d'assurer aux parties visées par une plainte un traitement équitable.

Après avoir expliqué au plaignant la *Loi sur les droits de la personne* et les modalités suivies, l'agent des droits de la personne doit lui remettre une formule de plainte à remplir. Si le plaignant n'est pas en mesure de remplir la formule, il peut dicter sa plainte à l'agent ou à une tierce partie. L'agent inscrit alors une note à cet effet sur la formule et le plaignant signe la formule.

La plainte est reconnue comme une «plainte officielle» uniquement lorsqu'elle a été déposée par écrit et signée par le plaignant, selon le format prescrit par la Commission.

Bien que la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick n'établisse pas de délai pour la réception des plaintes comme le font la plupart des lois sur les droits de la personne d'autres provinces, selon la politique de la Commission du Nouveau-Brunswick, les plaintes doivent être déposées pendant l'année qui suit la présumée infraction à la Loi.

Dans les deux semaines suivant la réception d'une plainte, l'agent avise l'intimé qu'une plainte de discrimination a été déposée contre lui et lui fournit une copie de la plainte et de la *Loi sur les droits de la personne*. L'agent avise l'intimé qu'à titre d'agent chargé d'enquêter sur la plainte, il communiquera avec lui le plus tôt possible pour en discuter.

L'agent entreprend l'enquête. Il discute de la plainte avec le plaignant, en prenant soin de recueillir tous les faits pertinents pour mener à bien une enquête. Il peut s'agir de faits entourant l'incident ou les incidents présumés, le moment, l'endroit, la date, les témoins et toute autre information nécessaire. L'agent communique avec l'intimé et obtient les mêmes renseignements - l'incident présumé, le moment, la date, l'endroit, les témoins, etc. selon le point de vue de l'intimé.

The officer contacts any witnesses necessary, gathers whatever information possible or required and compiles all the information gathered into an investigation report. It should be noted the officer does not have the authority to determine whether or nor the complaint has merit, only to report his findings to the Commission.

The officer provides a copy of his report to both the complainant and respondent. Both parties are given fifteen days to respond to the report, outlining any concerns they may have, ensure the officer has not misunderstood what they may have told him, correct any points and ensure he has not missed an important piece of information pertinent to the complaint.

Once the officer has received their responses, the officer provides the investigation report along with copies of the parties responses, if any, to the Human Rights Commission at its next regular meeting. The written responses provide the parties with the opportunity to present their arguments to the Commission if they so wish.

The Commission reviews the information presented and based on this information, makes one of three decisions:

(1) Dismisses the complaint as being without merit as provided for under Section 18(2) of the Act. If the Commission dismisses the complaint as being without merit and the complainant wishes to appeal this decision, the complainant may do so through the Ombudsman.

(2) Requests the officer to obtain more information if they determine they have insufficient information upon which to make an informed decision. If the Commission requests the officer to obtain more information, the case remains pending until the necessary information is obtained and the Commission determines it can make a decision.

(3) Determines the complaint to be not without merit. The Commission does not decide whether or not there is actual discrimination or a violation of the *Human Rights Act.* The Commission determines only whether the complaint is without merit or not without merit.

L'agent communique avec les témoins nécessaires, recueille toute l'information possible ou requise qu'il regroupe dans un rapport d'enquête. Il importe de noter que l'agent n'est pas autorisé à déterminer si la plainte est justifiée ou non; son rôle est de faire rapport des résultats de son enquête à la Commission.

L'agent fournit un exemplaire de son rapport au plaignant et à l'intimé. Les deux parties ont quinze jours pour réagir au rapport, faire connaître leurs préoccupations, s'assurer que l'agent ait bien compris leurs commentaires, corriger les points pertinents et voir à ce que l'agent n'ait pas oublié des renseignements pertinents relatifs à la plainte.

Dès qu'il a reçu leurs réponses, l'agent soumet le rapport d'enquête ainsi que des copies des réponses des parties, s'il y a lieu, à la Commission des droits de la personne lors de sa réunion ordinaire. Les réponses écrites permettent aux parties de présenter leurs arguments à la Commission, si elles le désirent.

La Commission étudie l'information et prend une des trois décisions suivantes:

(1) Rejetter la plainte si elle l'estime non fondée conformément au paragraphe 18(2) de la Loi. Si la Commission rejette la plainte comme étant non fondée et que le plaignant souhaite en appeler de cette décision, il peut s'adresser à l'Ombudsman.

(2) Demander à l'agent d'obtenir plus d'information si elle juge que les renseignements fournis ne lui permettent pas de prendre une décision éclairée. Si la Commission demande à l'agent d'obtenir d'autres renseignements, la cause reste en suspens jusqu'à ce que les renseignements nécessaires soient fournis et que la Commission s'estime en mesure de prendre une décision.

(3) Estimer que la plainte n'est pas non fondée. La Commission ne décide pas s'il y a discrimination ou violation ou non de la *Loi sur les droits de la personne*. Elle détermine seulement si la plainte est non-fondée ou non.

If the Commission determines the complaint to be not without merit, they instruct the officer to attempt to conciliate the complaint as provided for under Section 18(1) of the Act. The officer then attempts to conciliate the case to the satisfaction of all parties involved. If the case can be settled as such, the Commission is so advised and closes the case as being settled at the next regular Commission meeting after such a settlement has been reached.

If the complaint cannot be settled, the Commission may recommend that the Minister of Labour (the Minister Responsible for the Human Rights Commission) appoint a Board of Inquiry as provided for under Section 20(1) of the Act. The Board is an impartial party composed of one or more individuals whose mandate is to conduct an inquiry into the complaint. The Board, through the process of a public hearing, gives all parties a full opportunity to present their case in person or through legal counsel.

Based on the evidence presented to it, the Board of Inquiry can make one of two decisions - on the balance of probabilities a violation of the Act (1) has or (2) has not occurred. If the Board finds a violation has not occurred, it dismisses the complaint.

If the Board finds a violation has occurred, it may order the party found to have violated the Act to, among other things, refrain from acts that violate the Act; rectify any harm caused by the violation; reinstate or restore any party who has been removed from a position because of the violation; compensate any party adversely affected for both financial loss and emotional suffering in such an amount as the Board considers just and appropriate as provided for under Section 20(6.2).

Please see Appendix "A" for a flow chart of the complaint process.

Formal Complaints

A formal complaint is a complaint made in writing to the Commission on a complaint form, according to Section 17 of the Act. A sample of that form is shown in Appendix "B".

Si la Commission juge que la plainte n'est pas non fondée, elle demande à l'agent de tenter d'en arriver à un règlement conformément au paragraphe 18(1) de la Loi. L'agent tente alors de parvenir à une entente à la satisfaction des parties en cause. S'il est possible de régler la plainte, la Commission en est avisée et ferme le dossier lors de sa prochaine réunion ordinaire.

Si la plainte ne peut pas être réglée, la Commission des droits de la personne peut recommander que le ministre du Travail (le ministre responsable de la Commission des droits de la personne) nomme une commission d'enquête en vertu du paragraphe 20(1) de la Loi. La commission d'enquête est impartiale et se compose d'une ou de plusieurs personnes chargées d'examiner la plainte. La commission d'enquête, par l'entremise d'une audience publique, permet aux parties de présenter leur cause personnellement ou par l'intermédiaire d'un avocat.

S'appuyant sur la preuve qui lui est soumise, la commission d'enquête peut prendre une des deux décisions suivantes - selon la prépondérance des probabilités, qu'une violation à la Loi (1) a été commise ou (2) n'a pas été commise. Si la commission conclut qu'une infraction n'a pas été commise, elle rejette la plainte.

Si la commission d'enquête conclut qu'il y a eu violation, elle peut ordonner à toute partie reconnue coupable d'avoir enfreint la Loi, entre autres, de s'abstenir de tout acte qui constitue une violation à la Loi; de réparer tout dommage résultant de la violation; de réintégrer toute partie qui a été limogée de son emploi contrairement à la Loi; d'indemniser toute partie qui, en raison de la violation, a enduré des souffrances émotionnelles ou a subi des pertes, et ce, au montant estimé juste et approprié par la commission d'enquête conformément au paragraphe 20(6.2).

Voir l'annexe "A" pour un graphique d'acheminement des plaintes.

Plaintes officielles

Une plainte officielle est une plainte déposée par écrit auprès de la Commission des droits de la personne sur une formule, conformément à l'article 17 de la Loi. Cette formule type figure à l'annexe "B".

During the year under review, the Compliance Branch investigated one hundred and one (101) formal complaints of discrimination. This number is actually much lower than it could have been mainly due to the fact the Branch has successfully settled complaints, where possible, on an informal basis. The main reason for this approach is the lengthy process a formal complaint must go through before a decision can be made. By dealing with complaints informally they can be processed much faster. Formal complaints can take anywhere from a couple of months to about a year to process.

As has been the trend over the past several years and again during this period under review, the largest number of complaints of discrimination filed with the Commission have been in the area of employment - sixty-five (65). Of these sixty-five complaints, twenty were filed on the basis of sex discrimination with an additional twelve being filed on the basis of sexual harassment, giving a total of thirty-two cases involving some form of sex discrimination. A further thirteen of the sixty-five cases were filed as complaints on the basis of physical disability. (See Appendix "C")

The variable under which the largest number of complaints have been filed during the period under review was sex discrimination, with a total of twenty-four. As mentioned above, twenty of that twenty-four are in the area of employment. Three were filed on the basis of discrimination in the provision of services and one was a reprisal complaint. The major issues involved in the sex discrimination in employment cases were either denial of employment or discrimination in terms or conditions of employment.

The complaints filed alleging discrimination on the basis of a physical disability involved such issues as individuals being terminated from their employment on the basis of their epilepsy or diabetes. The two cases that were filed alleging discrimination in the provision of services on the basis of a physical disability involved individuals alleging they were denied services generally available to the public because of (1) a wheelchair and (2) a victim of AIDS.

During this same year, there were twelve (12) complaints filed on the basis of more than one variable. (See Appendix "D".) For example, one individual indicated he believed he was being discriminated against on the basis of both a physical and a mental disability in the context of employment. Another individual indicated he believed he was being discriminated against on the basis of both sex and age in the context of the provision of services.

Au cours de l'année visée par le présent rapport annuel, la Direction du traitement des plaintes a enquêté cent une (101) plaintes officielles de discrimination. Ce nombre est en réalité moins élevé qu'il n'aurait pu l'être puisque la Direction a, lorsque cela était possible, suivi l'approche non-officielle. Cette approche a été utilisée principalement parce qu'une plainte officielle doit franchir un long processus avant qu'une décision ne soit rendue. En traitant les plaintes de cette façon, il est possible d'en accélérer le traitement. Le traitement des plaintes officielles peut prendre de quelques mois à un an.

Au cours des dernières années et pendant la période visée par ce rapport annuel, le plus grand nombre de plaintes déposées touchaient le secteur de l'emploi - soixante-cinq (65). De ce nombre, vingt étaient fondées sur le sexe et douze sur le harcèlement sexuel, pour un total de trente-deux cas comportant une certaine forme de discrimination fondée sur le sexe. Treize plaintes étaient fondées sur une incapacité physique. (Voir l'annexe "C").

La discrimination fondée sur le sexe était le motif le plus souvent cité pour les plaintes enregistrées au cours de cette période, soit vingt-quatre plaintes. Vingt des vingt-quatre plaintes susmentionnées étaient reliées à l'emploi. Trois plaintes étaient fondées sur la discrimination dans la prestation des services et une constituait une plainte de représailles. Les principaux motifs cités pour les plaintes de discrimination fondée sur le sexe dans les cas d'emploi était le refus d'un emploi ou la discrimination par rapport aux conditions d'emploi.

Les plaintes déposées alléguant la discrimination fondée sur une incapacité physique comprenaient des problèmes tels que le congédiement d'épileptiques ou de diabétiques. Les deux plaintes alléguant une discrimination par rapport à la prestation des services fondée sur une incapacité physique visaient des particuliers qui se sont vu refuser des services habituellement disponsibles au public parce que (1) la personne utilisait un fauteuil roulant et parce que (2) la personne était atteinte du SIDA.

Au cours de cette même année, douze(12) plaintes étaient fondées sur plus d'un motif. (Voir l'annexe "D".) Par exemple, une personne estimait avoit été victime de discrimination fondée sur une incapacité physique et une incapacité mentale en matière d'emploi. Une autre pensait avoir fait l'objet de discrimination fondée sur le sexe et l'âge par rapport à la prestation de services.

As indicated previously, the majority of cases filed this year dealt with sex discrimination in employment, while the majority of complaints during the previous year were dealing with racial discrimination in the provision of services and employment. A noteworthy observation is the fact that the complaints being filed are becoming more and more complex and as a result the time it takes to process them through the formal complaint process is becoming longer and longer. This is shown through the fact that although the number of formal complaints filed remained relatively the same, at the end of the fiscal year fifty (50) cases remain pending as compared to nineteen (19) the previous year.

The following is a sample of the types of formal complaints that the Commission dealt with during the period under review.

1. **Race, colour/Accommodations**

A complaint was filed by an individual who indicated he was allegedly denied the rental of an apartment because of his race and colour. In response to a newspaper advertisement, he visited an apartment with his girlfriend and was told by the rental agent that the apartment was available. He told the agent the apartment was for him only. When he phoned to take the apartment, he was told that it was no longer available. Yet, a white couple who visited the apartment the next day were told it was available. When the complainant visited a few minutes later, he was again told the apartment was not available.

The owner denied that he had a policy of race discrimination. He explained that the agent had not wanted to rent to the complainant because she had assumed that in reality the apartment was for the complainant's girlfriend who was visibly pregnant. They do not allow children to live in the building involved.

When the owner was assured the apartment was for the complainant alone, he agreed to offer the apartment and a letter of apology to the complainant. The complainant was no longer interested in the apartment. However, he accepted the letter of apology and requested that his complaint be withdrawn.

Comme il a déjà été indiqué, la plupart des plaintes déposées cette année concernaient la discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi tandis que les plaintes enregistrées au cours de l'année précédente portaient principalement sur la discrimination raciale relativement à la prestation de services et à l'emploi. Il convient de noter que les plaintes déposées sont de plus en plus complexes et que leur délai de traitement dans le cadre du processus de plainte officielle est de plus en plus long. Bien que le nombre de plaintes officielles déposées soit demeuré à peu près le même, cinquante (50) dossiers étaient encore actifs à la fin de l'année financière comparativement à dix-neuf (19) l'année précédente.

Voici des exemples de plaintes officielles que la Commission a dû traiter pendant la période à l'étude.

1. **Race, couleur / logements**

Une personne a déposé une plainte indiquant qu'on aurait refusé de lui louer un appartement en raison de sa race et de sa couleur. À la suite d'une annonce parue dans un journal, il a visité un appartement avec son amie et l'agente de location lui a dit que l'appartement était disponible. Le plaignant a précisé à l'agente que l'appartement était pour lui seul. Lorsqu'il a téléphoné pour louer l'appartement, on lui a dit qu'il n'était plus libre. Toutefois, le lendemain, un couple de race blanche a visité l'appartement, et on lui a dit qu'il était disponible. Lorsque le plaignant a visité de nouveau l'appartement quelques minutes plus tard, on lui a répété que l'appartement n'était pas libre.

Le propriétaire a nié qu'il appliquait une politique de discrimination raciale. Il a expliqué que l'agente n'avait pas voulu louer l'appartement au plaignant parce qu'elle avait présumé qu'en réalité, l'appartement était pour son amie qui était visiblement enceinte. Le propriétaire n'accepte pas de locataires avec des enfants dans l'immeuble.

Lorsque le propriétaire a eu la garantie que l'appartement était pour le plaignant uniquement, il a accepté de lui offrir l'appartement et de lui envoyer une lettre d'excuses. Le plaignant n'était alors plus intéressé à louer l'appartement mais il a toutefois accepté la lettre d'excuses et a demandé que sa plainte soit retirée.

2. Sex/Employment

A complainant who was a member in good standing in an international union transferred from an Ontario local to a New Brunswick local and was unable to obtain work. The business agent told her she was twenty-ninth on the seniority list, however no work came her way. When pressed for reasons, the union indicated that the contractors did not want women working on the site. There were already three women working and their jobs consisted of cleaning out trailers and going for the mail. The complainant was a qualified labourer and wanted to work as one.

The local stated it had not received any indication from the complainant that she wanted to work until January 1989. The investigation showed that more than twenty-nine members were hired and that the complainant had contacted the local as early as November 1988. The local decided to conciliate and the complaint was successfully settled.

3. Physical Disability/Employment

A complainant alleged she had been terminated from her employment because she is diabetic and had been for a number of years. Her condition had been stable, but over the previous six months she had experienced several incidents of "hypoglycaemia" (low sugar) at work. The last diabetic reaction prompted the respondent to lay her off. The complainant indicated she believed she was a good worker and her condition was stable and therefore should be allowed to continue to work.

The respondent stated that the complainant was a valued employee. However she worked an evening shift alone. On four separate occasions the complainant had suffered from diabetic reactions causing her to either miss a shift or rendering her incapable of completing a shift.

Commenting on the most recent incident, the respondent indicated the complainant had passed out completely, leaving the store unattended with both cash drawers open. People were moving throughout his establishment at will. Both the police and ambulance were called. Because of his general concern for the security of his store and the

2. Sexe / emploi

Une plaignante, membre en règle d'un syndicat international, a été transférée d'une section locale de l'Ontario à une section locale du Nouveau-Brunswick et n'a pu trouver un emploi. L'agent syndical lui a dit qu'elle était la vingt-neuvième sur la liste d'ancienneté. Toutefois on ne lui a offert aucun travail. Lorsqu'elle a demandé des explications, le syndicat lui a indiqué que les entrepreneurs ne voulaient pas de femmes sur les chantiers. Les trois femmes déjà embauchées avaient pour tâches de nettoyer les roulottes et d'aller au courrier. La plaignante était une manoeuvre qualifiée et voulait travailler dans son domaine.

La section locale a indiqué que la plaignante ne l'avait pas avisée qu'elle voulait travailler avant janvier 1989. L'enquête a démontré que plus de vingt-neuf employés syndiqués avaient été embauchés et que la plaignante avait communiqué avec la section locale dès le mois de novembre 1988. La section locale a décidé de participer à la conciliation et la plainte a été réglée.

3. Incapacité physique / emploi

Une plaignante allègue qu'elle a été congédiée parce qu'elle est diabétique. Elle est atteinte du diabète depuis un certain nombre d'années. Son état était stable, mais au cours des six mois précédents, elle avait eu plusieurs incidents dûs à «l'hypoglycémie» (affaiblissement du taux de sucre dans le sang) au travail. Sa dernière réaction diabétique a incité l'intimé à la congédier. La plaignante pense qu'elle était une bonne employée et que, son état de santé étant stable, elle aurait donc dû pouvoir poursuivre son travail.

L'intimé a indiqué que la plaignante était une bonne employée. Elle travaillait cependant seule lors des quarts du soir. À quatre reprises, la plaignante a souffert de réactions diabétiques l'empêchant d'effectuer ou de terminer son quart.

Au sujet du plus récent incident, l'intimé a indiqué que la plaignante s'est évanouie, laissant le magasin sans surveillance avec les deux tiroirs-caisse ouverts. Les gens se déplaçaient librement dans son établissement. On a téléphoné au service de police et au service d'ambulance. Vu l'inquiétude générale pour la sécurité de son magasin et le bien-être de

well-being of the complainant, the respondent believed the complainant was at risk. Therefore, he offered her a day position at another one of his stores 10 kilometers away. The complainant refused this offer stating she had no way of travelling to the other establishment. Therefore, the respondent layed her off.

It was determined that the respondent had done his best in trying to accommodate the complainant. As a result of this, the Commission dismissed the complaint as being without merit.

4. Race/Public Services

A complainant alleged her son was being discriminated against by a school because he is native. She indicated he was the only individual being punished for incidents that took place on both the bus and at the school. In the incident that brought about her complaint, she indicated that her son was being called racially insulting names and was provoked by his tormentors resulting in a fight on the school bus. When the driver intervened, he focused only on her son. This resulted in her son being barred from the bus for one day and suspended from school for a day. The others involved were not punished in any way.

During the course of the investigation, the officer was able to conciliate the complaint. The complainant agreed to withdraw her complaint providing the respondent agreed to have native awareness sessions conducted at the school on a regular basis - four to six sessions per school year. This case was closed as being settled.

Informal Complaints

An informal complaint is a complaint that falls within the mandate of the *Human Rights Act*, but for one reason or another the complainant does not wish to file a formal complaint - complete a complaint form. One such reason could be time considerations on the part of the complainant. Sometimes complaints can be settled quickly with a simple phone call or two and rather than go through the often lengthy formal process, the informal approach is the most expeditious. Informal complaints have taken anywhere from an hour to a couple of days to settle.

la plaignante, l'intimé estimait que celle-ci représentait un risque. Il lui a donc offert un poste de jour à un autre de ses magasins situé à dix kilomètres plus loin. La plaignante a refusé cette offre indiquant qu'elle n'avait pas de moyen de se rendre à l'autre établissement. L'intimé l'a donc congédiée.

Il a été déterminé que l'intimé avait fait tout son possible pour tenter de répondre aux besoins de la plaignante. La Commission a donc rejeté la plainte comme étant non fondée.

4. Race / services publics

Une plaignante allègue que son fils a été victime de discrimination dans une école parce qu'il est autochtone. Ce dernier aurait été le seul élève réprimandé pour des incidents qui se sont produits dans l'autobus et à l'école. D'après l'incident mentionné dans la plainte, son fils a été traité de noms racistes et a été provoqué par ses persécuteurs, ce qui a déclenché une bagarre dans l'autobus. Lorsque le conducteur est intervenu, il s'est acharné uniquement sur son fils. On a donc interdit l'accès à l'autobus à son fils pour une journée et ce dernier a été expulsé de l'école aussi pour une journée. Les autres qui ont participé à cette bagarre n'ont pas été réprimandés.

Au cours de l'enquête, l'agent a pu régler la plainte. La plaignante a accepté de retirer sa plainte à condition que l'intimé accepte d'organiser des séances de sensibilisation à la réalité autochtone à l'école de façon régulière, de quatre à six séances par année scolaire. Le dossier a été clos comme étant réglé.

Plaintes non officielles

Une plainte non officielle désigne une plainte qui relève de la *Loi sur les droits de la personne*. Pour une raison quelconque, le plaignant ne souhaite pas déposer une plainte officielle - remplir une formule de plainte. Une des raisons peut être le délai. Il arrive parfois que des plaintes soient réglées rapidement par un simple appel téléphonique ou deux. L'approche informelle est plus expéditive que le processus officiel qui est souvent très long. On réussit bien souvent à régler les plaintes non officielles en une heure ou en quelques jours.

From time to time formal complaints begin as informal and then become formal once it is realized a problem cannot be solved through an informal approach.

The following is a sample of some of the types of cases that were processed through the informal approach.

1. **Physical Disability/Public Services**

A call was received from an individual who operated an adult residential facility for disabled individuals. The caller indicated that there were problems with some of the residents receiving taxi service from a local taxi company due to their wheelchairs. The officer contacted the taxi inspector with the local police force and the owner of the taxi company, informed them both of the situation and requested appropriate action be taken to rectify the problem. Both parties assured the officer this would be done. The initiating caller found this action satisfactory.

2. **Physical Disability/Services**

A complainant called indicating he had been "barred for life" from a local eating/drinking establishment because he has AIDS. The complainant filed a formal complaint in this instance, but requested his complaint be handled on an informal basis. The officer met with both the complainant and the respondent and was successful in settling the complaint to the satisfaction of both parties.

3. **Sexual Harassment/Employment**

A call was received from a young woman who alleged she was being sexually harassed at her place of employment by a senior staff member. The officer discussed the situation with the young woman involved and the local police department. It was determined that a charge of sexual assault should be laid against the individual rather than a complaint of sexual harassment.

4. **Physical Disability/Employment**

A former employee of a company indicated she believed her employment had been terminated on the basis of her epilepsy. After some investigation, it was found the complainant had been terminated due to job related problems. The company forwarded a letter of apology for any misunderstanding and a letter of reference to the complainant as per her request. The matter was resolved to the satisfaction of all parties.

De temps à autre, des plaintes non officielles deviennent des plaintes officielles lorsqu'il est reconnu qu'un problème ne peut pas être réglé par une approche informelle.

Voici des exemples de cas qui ont été traités suivant l'approche informelle.

1. **Incapacité physique / services publics**

L'exploitant d'un établissement résidentiel pour personnes handicapées adultes nous a téléphoné. Il a souligné que certains résidents en fauteuil roulant ont de la difficulté à obtenir des services de taxi d'une compagnie locale. L'agent a communiqué avec l'inspecteur des taxis de la force policière locale et le propriétaire de la compagnie de taxis pour les informer tous deux de la situation et demander que des mesures soient prises afin de régler le problème. Les deux parties ont assuré à l'agent que ce serait fait. L'appelant a jugé que la mesure était satisfaisante.

2. **Incapacité physique / services**

Un plaignant a téléphoné car il avait été «banni à vie» d'un établissement local de boisson / restaurant parce qu'il a le SIDA. Le plaignant a déposé une plainte officielle, en demandant qu'elle soit traitée de façon informelle. L'agent a rencontré le plaignant et l'intimé et a réussi à régler la plainte à la satisfaction des deux parties.

3. **Harcèlement sexuel / emploi**

Une jeune femme a téléphoné alléguant qu'elle était harcelée sexuellement dans son milieu de travail par un cadre supérieur. L'agent a discuté de la situation avec la jeune femme et le service de police local. Il a été déterminé qu'il serait préférable de porter des accusations d'agression sexuelle contre la personne au lieu de déposer une plainte de harcèlement sexuel.

4. **Incapacité physique / emploi**

Une ancienne employée d'une entreprise estimait avoir été congédiée parce qu'elle est épileptique. L'enquête a révélé que la plaignante a été congédiée en raison de problèmes liés au travail. L'entreprise a envoyé une lettre d'excuses pour tout malentendu et une lettre de référence à la plaignante selon sa demande. La question a été résolue à la satisfaction de toutes les parties.

5. **Race, Colour/Employment**

An individual alleged he has been terminated from his employment while a second employee was retained even though he had less seniority. The complainant indicated he believed his employment was terminated because he is black. Upon determining that there was a union involved, the officer advised the caller to contact the appropriate union representatives. The officer also contacted the administration of the company and advised them of the *Human Rights Act* and discussed the employee's concern about possible discrimination. The matter was resolved internally and the individual was reinstated.

6. **Religion/Employment**

An individual called alleging discrimination on the basis of religion. The caller was a member of the World Wide Church of God whose sabbath is from sundown Friday to sundown Saturday. The individual had been working for the same employer for ten years on a rotating shift schedule that required him to work both days and nights. When his shift fell on the Friday night shift, he rotated with someone working days so that he was finished by 4:00 p.m. The company modified its policy regarding shift changes because it believed there was too much abuse among the staff. The policy change did not take into consideration the caller's sabbath.

The officer contacted the company manager and the issues of adverse effects of discrimination and reasonable accommodation were discussed. The policy on shift changes would not be changed. However, the company did offer to move the complainant to a permanent day shift (8:00 a.m. - 4:00 p.m. daily) with weekends off. The complainant accepted the accommodation. No further action was required.

Board of Inquiry

When all efforts by the Commission to effect a settlement of a complaint through investigation and conciliation fail, the Commission may recommend that the Minister of Labour (Minister Responsible for the Human Rights Commission) appoint a Board of Inquiry pursuant to Section 20(1) of the *Human Rights Act.*

5. **Race, couleur / emploi**

Un employé alléguait avoir été congédié alors qu'un autre employé possédant moins d'ancienneté avait retenu. Le plaignant croyait avoir été congédié parce qu'il est de race noire. Après avoir déterminé qu'un syndicat était visé, l'agent a indiqué à l'appelant de contacter son représentant syndical. L'agent a aussi communiqué avec les dirigeants de l'entreprise afin de les renseigner sur la *Loi sur les droits de la personne* et de discuter de la préoccupation de l'employé au sujet de la discrimination possible. La question a été résolue au niveau interne et l'employé a réintégré son poste.

6. **Croyance / emploi**

Un particulier a appelé alléguant qu'il était victime de discrimination fondée sur sa croyance. Il est membre de la World Wide Church of God qui observe le sabbat du coucher du soleil le vendredi au coucher du soleil le samedi. L'appelant travaillait pour le même employeur depuis dix ans selon un horaire de quart qui l'obligeait à travailler le jour et la nuit. Lorsqu'il était affecté au quart du vendredi soir, il échangeait ce quart contre les jours ouvrables d'un collègue afin de pouvoir terminer son travail à 16 h. L'entreprise a modifié sa politique concernant les changements de quart parce que selon elle le personnel en abusait trop. Le changement de politique n'avait pas tenu compte de la période de sabbat de l'appelant.

L'agent a communiqué avec le directeur de l'entreprise et discuté des questions de discrimination par suite d'un effet préjudiciable et des mesures raisonnables. La politique sur les changements de quart n'a pas été modifiée. La compagnie a toutefois offert d'affecter le plaignant à un quart de jour de façon permanente (de 8 h à 16 h quotidiennement) avec les fins de semaine libres. Le plaignant a accepté. Aucune autre mesure n'était nécessaire.

Commission d'enquête

Lorsque tous les efforts qu'elle a déployés en vue de régler une plainte par une enquête et la conciliation ont échoué, la Commission peut recommander au ministre du Travail (ministre responsable des droits de la personne) de nommer une commission d'enquête conformément au paragraphe 20(1) de la *Loi sur les droits de la personne.*

During the year under review no Boards of Inquiry were appointed. However, during the year 1988-89, one Board of Inquiry was appointed - David Attis v Board of School Trustees, District #15.

Although the Board of Inquiry had been tentatively scheduled to sit on several occasions during late 1988, 1989 and early 1990, it did not actually commence its hearings until December 5, 1990 and continued through December 14, 1990. (It is to continue its hearings during the next fiscal year.) The reason the Board was unable to sit prior to these dates was due to the fact the case was before the courts.

In 1988-89 attempts were made by both the Board of School Trustees and the New Brunswick Teachers' Federation to stop the process through the Courts. At the Court of Queen's Bench level the request to have the Board of Inquiry quashed was granted. At the Court of Appeal level, the Court of Queen's Bench decision was set aside thereby permitting the Board of Inquiry to proceed. Malcolm Ross sought leave to appeal the decision of the Court of Appeal to the Supreme Court of Canada. The leave application was heard by the Supreme Court of Canada on November 27, 1989. Leave to appeal was refused. No reasons were given for the refusal.

The Board of Inquiry then scheduled hearings to commence on January 8th, 1990. In December 1989 Malcolm Ross obtained an order granting a further stay of proceedings until the Court of Queen's Bench could hear a judicial review in which he alleged bias. The application was heard by Mr. Justice Landry on January 30, 1990. In a decision dated February 22, 1990, Mr. Justice Landry dismissed the application and revoked the order staying the proceedings of the Board of Inquiry, finding there was no reasonable apprehension of bias.

Malcolm Ross appealed the Court of Queen's Bench decision to the New Brunswick Court of Appeal, which was heard June 14, 1990. The Court of Appeal, in a decision dated September 6, 1990, dismissed the appeal with costs of $1200, paying $200 to each respondent represented at the appeal hearing.

The Board of Inquiry sat in Moncton on December 5 - 14th, 1990. The Board was unable to complete the hearing during this time. Therefore, it was scheduled to continue sitting in April 1991.

Au cours de l'année visée par le présent rapport, aucune commission d'enquête n'a été nommée. Toutefois, au cours de l'année 1988-1989, une commission d'enquête a été nommée - David Attis c. Conseil scolaire du district 15.

Bien que la commission d'enquête ait essayé de fixer des audiences à plusieurs reprises vers la fin de 1988, en 1989 et au début de 1990, elle a, en réalité, tenu ses audiences du 5 au 14 décembre 1990. (Elle doit poursuivre ses audiences au cours de la prochaine année financière.) La commission d'enquête n'a pas pu entreprendre ses audiences plus tôt car la cause était devant les tribunaux.

En 1988-1989, le Conseil scolaire et la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick ont tenté d'interrompre l'instruction de la cause devant les tribunaux. La Cour du Banc de la Reine a statué en faveur de la demande d'annuler la nomination de la commission d'enquête. La Cour d'appel a annulé la décision de la Cour du Banc de la Reine, autorisant ainsi la commission d'enquête à poursuivre ses activités. Malcolm Ross a demandé l'autorisation d'interjeter appel de la décision de la Cour d'appel devant la Cour suprême du Canada. L'autorisation d'interjeter appel a été entendue par la Cour suprême du Canada le 27 novembre 1989. Cette autorisation a été refusée. Aucun motif n'a été donné pour le refus.

La commission d'enquête a de nouveau fixé la date de l'audience au 8 janvier 1990. En décembre 1989, Malcolm Ross a obtenu une ordonnance de suspension de l'instance jusqu'à ce que la Cour du Banc de la Reine puisse entendre une révision dans laquelle M. Ross prétendait qu'il était victime de préjugés. La demande a été entendue par le juge Landry le 30 janvier 1990. Dans sa décision datée du 22 février 1990, le juge Landry a rejeté la demande et annulé l'ordonnance de suspension de l'instance de la commission d'enquête, jugeant qu'il n'y avait aucune crainte raisonnable de partialité.

M. Ross a interjeté appel de la décision de la Cour du Banc de la Reine auprès de la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick. Son appel a été entendu le 14 juin 1990. Dans une décision datée du 6 septembre 1990, la Cour d'appel a rejeté l'appel et a condamné l'appelant aux dépens de 1 200 $, des frais de 200 $ devant être payés à chaque intimé représenté à l'audience d'appel.

La commission d'enquête a siégé à Moncton du 5 au 14 décembre 1990. La commission n'ayant pas pu terminer l'audience pendant cette période, elle doit reprendre ses travaux en avril 1991.

EDUCATION AND DEVELOPMENT BRANCH

Remarks from the Director

As we survey the Canadian human rights landscape, there is a growing realization within the community of the importance of human rights, both globally and nationally. While for some people this realisation translates into a general awareness, for others, human rights issues and breaches appear to arise only in other countries where oppression occurs. But for very many others, there is an increasing awareness that human rights are not mere abstractions, but that they have a concrete and practical significance, affecting everyone of us.

Coupled with the greater awareness of human rights, there is an increasing perception of the need to promote and protect them. This flows logically from the realization that human rights are fundamental defining characteristics of human existence, and not mere abstractions. When individuals understand they have rights that others should respect and duties to respect similar rights of others, when individuals come to appreciate the immediacy of human rights to their own lives, then they appreciate the need for effective safeguards and protections against infringement of those rights.

As we approach the twenty-first century, there are many factors which will impact upon our society. The workplace environment will be affected by demographic and technological change. The increasing participation rate of women, Native persons, visible minorities and disabled persons will necessitate the need to examine our policies, in order to fully appreciate and value the richness and diversity of the Canadian workplace.

Description of the Education and Development Programme

One of the more obvious tools for promoting increased awareness of human rights is legislation, such as the *Human Rights Act*. Legislation has a three-fold effect: it can protect, it can advance and it can educate.

DIRECTION DE L'ÉDUCATION ET DU DÉVELOPPEMENT

Mot de la directrice

En jetant un regard sur les droits de la personne au Canada, on note, au sein de la collectivité, une conscientisation à l'importance des droits de la personne, sur les plans mondial et national. Cette prise de conscience se traduit pour certaines personnes par une sensibilisation générale, tandis que pour d'autres, les questions et violations des droits de la personne semblent naître uniquement dans d'autres pays où il existe un régime d'oppression. Mais un très grand nombre de personnes reconnaissent de plus en plus que les droits de la personne ne sont pas de simples notions abstraites, mais qu'ils ont un sens pratique et concret, qui nous touche tous.

À cette sensibilisation accrue aux droits de la personne s'ajoute une meilleure perception de la nécessité de les promouvoir et de les protéger. Cette perception découle logiquement de la prise de conscience que les droits de la personne sont des caractéristiques fondamentales de l'existence humaine et non pas de simples idées abstraites. Après avoir saisi qu'elles possèdent des droits que les autres doivent respecter et qu'elles doivent elles-mêmes respecter les droits d'autrui et après avoir constaté le caractère immédiat des droits de la personne dans leur propre vie, les personnes reconnaissent la nécessité de sauvegarder ces droits et de bien les protéger contre toute transgression.

À l'aube du vingt-et-unième siècle, nous connaissons plusieurs facteurs qui auront un impact sur notre société. Le milieu de travail sera touché par des changements technologiques et démographiques. Le taux de participation accru des femmes, des autochtones, des minorités visibles et des personnes handicapées nécessitera un examen de nos politiques, afin de reconnaître et d'évaluer pleinement la richesse et la diversité du milieu de travail canadien.

Description du programme d'éducation et de développement

La législation telle que la *Loi sur les droits de la personne* est un des outils les plus évidents pour promouvoir la sensibilisation aux droits de la personne. Elle a trois volets: elle peut protéger, elle peut promouvoir et elle peut éduquer.

Two particularly important functions of the Human Rights Commission in the present context are "to promote an understanding of, acceptance of, and compliance with this Act", and "to develop and conduct educational programmes designed to eliminate discriminatory practices related to race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, marital status or sex."

The Education and Development Branch, which was established in 1987, assumes the responsibility for maintaining and developing programmes which achieve these aims. The year under review has been an active one, as we continue to meet the challenges of promoting and heightening awareness of human rights and accompanying responsibilities. In the discharge of this obligation, the following initiatives were undertaken to forward the principles of equality of opportunity and equality of result.

Education Initiatives

The *Human Rights Act* clearly provides a broad mandate for the conduct of education programmes designed to eliminate discriminatory practices in all areas under its jurisdiction. This need is premised upon the belief that the widest possible awareness of and sensitivity to, human rights issues is a necessary precondition for the enjoyment of human rights in a civilized society and can only enhance the quality of individual lives.

Education programmes are delivered in a variety of settings and are aimed at increasing a general awareness regarding human rights issues and more specifically, the mandate and protections available under the *Human Rights Act.*

Workshops and Seminars

During the period under review, 101 workshops, seminars and lectures were given. A significant number of these are delivered across the Province to high school students and students enrolled in job entry, re-entry and life skills classes at community colleges. Seminars were also given to cooperative education classes, Work Orientation Workshops, New Options for Women and a variety of community organizations.

Deux fonctions particulièrement importantes de la Commission des droits de la personne dans le contexte actuel sont "de promouvoir la compréhension, l'acceptation et l'observation de la présente Loi" et "d'élaborer et de diriger des programmes éducatifs visant à éliminer les pratiques discriminatoires fondées sur la race, la couleur, la croyance, l'origine nationale, l'ascendance, le lieu d'origine, l'âge, l'incapacité physique, l'incapacité mentale, l'état matrimonial et le sexe".

Créée en 1987, la Direction de l'éducation et du développement est chargée de maintenir et d'élaborer des programmes pour réaliser ces objectifs. L'année visée par le présent rapport a été une période très occupée. Nous continuons de relever les défis qui consistent à sensibiliser les gens aux droits de la personne et aux responsabilités connexes. Dans le cadre de ce mandat, les projets suivants ont été entrepris pour reconnaître les principes d'égalité d'accès et d'égalité des bénéfices.

Projets éducatifs

La *Loi sur les droits de la personne* définit clairement un mandat général pour la mise sur pied de programmes éducatifs destinés à éliminer les pratiques discriminatoires dans tous les domaines qui relèvent de sa compétence. Ce besoin est fondé sur le principe voulant que la plus grande sensibilisation possible aux questions des droits de la personne soit une condition préalable à la jouissance des droits de la personne dans une société civilisée et ne puisse qu'améliorer la qualité de vie de chacun.

Les programmes éducatifs sont offerts dans différents milieux. Ils visent à accroître la sensibilisation générale aux droits de la personne et, plus particulièrement, au mandat et aux types de protection définis dans la *Loi sur les droits de la personne*.

Ateliers et colloques

Au cours de la période visée par le présent rapport, 101 ateliers, colloques et conférences ont été offerts. Un grand nombre de ces activités ont été organisées dans la province à l'intention des élèves des écoles secondaires et des étudiants inscrits aux programmes d'intégration professionnelle, de réintégration ou d'initiation à la vie quotidienne dans les collèges communautaires. Des colloques ont été offerts dans le cadre de cours d'enseignement coopératif, d'ateliers d'orientation au travail, du programme Nouvelles options pour les femmes ainsi qu'à différents organismes communautaires.

A sampling of topic areas include "Cross Cultural Awareness"; "Racism and Bigotry"; "Sexual Harassment in the Workplace"; "Women in Non-Traditional Jobs"; "Human Rights in Employment"; "Rights of Children and Youth"; "The Implementation of Human Rights"; and "Equality of Opportunity in Employment". Staff also served as guest lecturers at the University of New Brunswick, St. Thomas University and the Université de Moncton.

Conferences

Commission members and staff were actively involved as participants and organizers of several conferences, locally, provincially and nationally. As we promote an understanding and acceptance of human rights issues in Canadian society, such participation becomes increasingly important.

"The National Conference on Human Rights and Canadian Solidarity"

At the invitation of the Secretary of State and the Minister of State for Multiculturalism and Citizenship for Canada, Commission representatives participated in this national conference, which focused on developing a greater awareness among opinion leaders and decision makers, of the importance of human rights as a nation building force, on the eve of the third millenium. Professor Constantine Passaris was a panel member for the discussion on "Human Rights and Economics". The Director of Education and Development served a member of the seven person National Advisory Committee for this conference and moderator for the panel "The Implementation of Human Rights".

"Policing in a Multicultural Society"

A Commission representative participated in a panel discussion, "Perspectives on the Delivery of Police Services to the Total Community", in conjunction with this symposium, sponsored by the Atlantic Association of Police Chiefs.

Parmi les sujets abordés, on note «Sensibilisation interculturelle»; "Le racisme et la bigoterie"; "Le harcèlement sexuel en milieu de travail"; "Les femmes dans des emplois non traditionnels"; "Les droits de la personne et l'emploi"; "Les droits des enfants et des jeunes"; "L'application des droits de la personne"; et "L'égalité d'accès à l'emploi". Les membres du personnel ont aussi été conférenciers invités à l'Université du Nouveau-Brunswick, à l'Université St. Thomas et à l'Université de Moncton.

Conférences

Les membres et le personnel de la Commission ont participé activement, en tant que délégués et organisateurs, à nombreuses conférences aux niveaux local, provincial et national. La participation à ces activités est de plus en plus importante pour favoriser une meilleure compréhension et acceptation des droits de la personne dans la société canadienne.

"Conférence nationale sur les droits de la personne et sur la solidarité canadienne"

Sur invitation du Secrétariat d'État et du ministre d'État au Multiculturalisme et à la Citoyenneté du Canada, des représentants de la Commission ont participé à cette conférence nationale qui était axée sur la sensibilisation accrue des leaders d'opinions et des preneurs de décisions à l'importance des droits de la personne comme force d'une nation, à l'aube du troisième millénaire. M. Constantin Passaris était membre du groupe de discussion sur "les droits de la personne et l'économie". La directrice de l'Éducation et du développement a siégé au Comité consultatif national composé de sept personnes pour cette conférence et a agi comme animatrice de la discussion de groupe sur "L'application des droits de la personne".

"Prestation de services de police dans une société multiculturelle"

Un représentant de la Commission a participé à une discussion de groupe sur les "perspectives en matière de prestation de services de police à l'ensemble de la communauté", dans le cadre d'un symposium parrainé par l'Association des chefs de police de l'Atlantique.

"Maritime Black Leadership Retreat"

This meeting, organized and sponsored by the Secretary of State, was attended by sixty representatives of Black communities in New Brunswick, Nova Scotia and Prince Edward Island. Topics discussed included the impact of racism on education, social and economic conditions, justice and corrections, the Black community and Black youth development. The retreat was chaired by a Commission representative.

"Self Employment: A Viable Option for Atlantic Canada"

This conference was sponsored by Hinson College, University College of Cape Breton and Saint Francis Xavier University. A Commission representative gave a presentation regarding "Target Programmes: Advantages and Disadvantages".

"Let's Work Together"

A representative from the Commission and the Multiculturalism and Immigration Office, N. B. Department of Labour organized this panel discussion, in recognition of the International Day for the Elimination of Racial Discrimination. Panel members included Hon. Mike McKee, Minister of Labour; Doug Bridgman, Board of Management; Bernard Savoy, Bank of Nova Scotia, N. B. - P.E.I. region; Stephanie Kuttner, N. B. Youth Council and Carl White, Human Rights Commission.

"A Regional Conference on Human Rights in Atlantic Canada"

A Commission representative served as a panel member in a discussion regarding the roles and responsibilities of the Commission. This conference was sponsored by the Atlantic Human Rights Centre.

"Atlantic Regional Symposium on Race Relations"

Sponsored by the Federation of Canadian Municipalities, a Commission representative participated as a panel member for "Special Employment Programmes for Target Groups".

"Réflexion sur le leadership des Noirs des Maritimes"

Soixante représentants des communautés noires du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse et de l'Île-du-Prince-Édouard ont participé à cette rencontre organisée et parrainée par le Secrétariat d'État. Les sujets discutés comprenaient l'impact du racisme sur l'éducation et les conditions socio-économiques, sur la justice et les services correctionnels, sur la communauté noire et sur le développement des jeunes de race noire. La rencontre de réflexion était présidée par un représentant de la Commission.

"Le travail indépendant : une option viable pour le Canada Atlantique"

Cette conférence a été parrainée par le Collège Henson, le Collège du Cap-Breton et l'Université St. Francis-Xavier. Un représentant de la Commission a présenté un exposé sur les "programmes cibles : avantages et inconvénients".

"Travaillons ensemble"

Un représentant de la Commission et du Bureau du multiculturalisme et de l'immigration du ministère du Travail du Nouveau-Brunswick a organisé cette discussion de groupe dans le cadre de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Les membres du groupe comprenaient M. Mike McKee, ministre du Travail; Doug Bridgman, Conseil de gestion; Bernard Savoy, Banque de la Nouvelle-Écosse, région du N.-B. - Î.-P.-É.; Stephanie Kuttner, Conseil de la jeunesse du Nouveau-Brunswick et Carl White, Commission des droits de la personne.

"Conférence régionale sur les droits de la personne au Canada Atlantique"

Un représentant de la Commission était membre du groupe de discussion sur les rôles et les responsabilités de la Commission. Cette conférence était parrainée par le Centre des droits de la personne de l'Atlantique.

"Symposium régional de l'Atlantique sur les relations raciales"

Ce symposium était parrainé par la Fédération canadienne des municipalités. Un représentant de la Commission était membre du groupe de discussion sur "les programmes d'emploi spéciaux pour les groupes cibles".

"Human Rights Education Workshops for Educators, Parents and Students"

The Atlantic Human Rights Centre organized these two workshops in Saint John and Fredericton. A Commission representative served as a facilitator and guest lecturer for the discussions regarding "Human Rights Education for Teachers".

Promotional and Community Development Initiatives

Human Rights Award

The New Brunswick Human Rights Award was established by the New Brunswick Human Rights Commission on December 10, 1988, to commemorate the fortieth anniversary of the signing of the Universal Declaration of Human Rights, by the General Assembly of the United Nations.

The objective of this Award is to recognize outstanding effort, achievement or leadership in promoting human rights in New Brunswick. By acknowledging individuals or groups through the Award, the Human Rights Commission seeks to promote persons of exceptional qualities who can serve as examples to all New Brunswickers, in enhancing human rights.

A Campbellton woman, Gemma Pelletier Caron, was the recipient of the 1990 Human Rights Award. This was the third annual presentation of the Human Rights Award. The presentation was made by the Honourable Mike McKee, Minister of Labour.

Gemma Pelletier Caron's life has been one of service to others. A nurse for many years, it is no doubt this career inspired her to devote her energies so generously to numerous social service organizations.

Mrs. Caron was recognized by the Human Rights Commission for her dedicated and long standing contribution to the enhancement and welfare of women and youth in New Brunswick.

Saint John Race Relations Committee

A Commission representative was nominated to the Saint John Race Relations Committee, which assesses the status of race relations within the municipal government and the community at large.

"Ateliers d'éducation sur les droits de la personne à l'intention des éducateurs, des parents et des élèves"

Le Centre des droits de la personne de l'Atlantique a organisé ces deux ateliers à Saint-Jean et à Fredericton. Un représentant de la Commission était animateur et conférencier invité lors de la discussion sur "l'éducation des droits de la personne pour les enseignants".

Projets de développement communautaire et de promotion

Prix des droits de la personne

Le Prix des droits de la personne a été créé par la Commission des droits de la personne en 1988 afin de souligner le quarantième anniversaire de la signature de la Déclaration universelle des droits de l'homme par l'Assemblée générale des Nations Unies.

Ce prix vise à reconnaître les efforts exceptionnels, les réalisations ou le leadership dans la promotion des droits de la personne au Nouveau-Brunswick. En rendant hommage à des particuliers et à des groupes en leur décernant ce prix, la Commission des droits de la personne cherche à faire valoir les personnes qui ont démontré des qualités exceptionnelles dans l'amélioration des droits de la personne et qui servent d'exemple aux autres Néo-Brunswickois.

M[me] Gemma Pelletier-Caron de Campbellton a reçu le Prix des droits de la personne 1990. Il s'agissait de la troisième présentation annuelle du prix qui a été faite par M. Mike McKee, ministre du Travail.

M[me] Gemma Pelletier-Caron a consacré sa vie aux services des autres. Infirmière pendant de nombreuses années, c'est sans doute cette profession qui l'a incitée à se dévouer si généreusement aux nombreux organismes sociaux.

La Commission des droits de la personne a voulu rendre hommage à M[me] Caron pour sa contribution exceptionnelle et son dévouement à l'avancement des femmes et des jeunes au Nouveau-Brunswick.

Comité des relations interraciales de Saint-Jean

Un représentant de la Commission a été nommé membre du Comité des relations interraciales de Saint-Jean qui évalue la question des relations interraciales au sein de l'administration municipale et de la collectivité en général.

Native Persons' Desk

Increasing concerns regarding racism and racial discrimination particularly in relation to New Brunswick's Native population resulted in the formation in 1982 of the Native Persons Desk. The activities of the Native Persons Desk centre around four main areas: investigation and conciliation of complaints as they pertain to Native persons; liaison with Native communities, including the development of special activities and public awareness programmes; public education programmes and the attempt to increase Native employment participation in both the public and private sectors.

During 1990-1991 seven formal complaints and nine informal complaints were processed.

Liaison With Employers

As employers become more aware of the provisions of the *Human Rights Act*, staff are increasingly called upon to provide information regarding the application of the Act within the context of employment. The introduction of employment equity and the heightened awareness regarding equality issues have all contributed to the increase in the demand for information and assistance in developing policy and delivering staff training programmes.

The issues cover a varied spectrum. Staff provided assistance in the development of sexual harassment policies, employment equity programmes, affirmative action plans, as well as policies on reasonable accommodation and equal pay.

Advice was provided regarding pre-employment medicals, employee assistance programmes, dress codes, security clearance policies and acceptable questions in the pre-employment process.

Referrals and Good Offices

The Human Rights Commission also processed over 3000 informal inquiries. These inquiries may include informal complaints, referrals to other agencies or general human rights information requests. As part of its mandate to promote human rights, staff provide assistance where possible and make appropriate referrals.

Bureau des autochtones

Le Bureau des autochtones a été mis sur pied en 1982 à la suite de préoccupations accrues concernant le racisme et la discrimination raciale particulièrement envers la population autochtone du Nouveau-Brunswick. Les principales activités du Bureau des autochtones sont axées sur quatre principaux domaines : enquête et règlement des plaintes relatives aux autochtones; liaison avec les communautés autochtones, y compris l'organisation d'activités spéciales et de programmes de sensibilisation du public; programmes d'éducation publique; et efforts en vue d'accroître la participation des autochtones aux secteurs public et privé.

Au cours de 1990-1991, sept plaintes officielles et neuf plaintes non officielles ont été traitées.

Liaison avec les employeurs

Les employeurs étant de plus en plus au courant des dispositions de la *Loi sur les droits de la personne*, le personnel est de plus en plus appelé à répondre aux demandes de renseignements concernant l'application de la Loi en matière d'emploi. Le principe d'égalité en matière d'emploi et la sensibilisation accrue aux questions d'égalité ont fait augmenter le nombre de demandes de renseignements et d'aide pour l'élaboration de politiques et la mise sur pied de programmes de formation du personnel.

Les questions étaient très variées. Le personnel a participé à l'élaboration de politiques sur le harcèlement sexuel, de programmes d'égalité en matière d'emploi, de programmes d'action positive, et de politiques sur les mesures raisonnables et l'égalité salariale.

Le personnel a fourni des conseils sur les examens médicaux préemplois, les programmes d'aide aux employés, les codes vestimentaires, les politiques sur les autorisations de sécurité et les questions acceptables dans le processus de préemploi.

Personnes dirigées et bons offices

La Commission des droits de la personne a également traité plus de 3 000 demandes non officielles. Ces demandes peuvent comprendre des plaintes non officielles, des personnes dirigées vers d'autres organismes ou des demandes d'information générale sur les droits de la personne. Dans le cadre de son mandat qui consiste à promouvoir les droits de la personne, le personnel fournit une aide lorsque cela est possible et dirige les gens vers les services pertinents.

Referrals can be to other government agencies such as the Ombudsman, Rentalsman, Employment Standards, Occupational Health and Safety Commission, Superintendent of Insurance; Police Commission, or to non-government agencies such as the Medical Society, Barristers Society, etc.

This activity serves to alert the Human Rights Commission to changes in the status of human rights issues. By example, the number of inquiries regarding youth issues as well as residency restrictions markedly increased in 1990-1991.

Officer Training

In 1990 the Education and Development Branch sponsored a number of in house training sessions for staff members. As human rights issues rapidly develop and expand, the role of staff training becomes increasingly important.

To better acquaint the Human Rights Commission staff with other government agencies to which clients are frequently referred, presentations were given by the Employment Standards staff of the Department of Labour, Inquiries New Brunswick, the Pay Equity Office of Board of Management, and the Premier's Council on the Status of Disabled Persons.

A two-day seminar was held on the topic of "Investigation Techniques". Training was also given in the areas of public speaking and conducting effective meetings.

Special Programmes

Section 13 of the New Brunswick *Human Rights Act* provides that special programmes, which are designed to promote the welfare of a class of persons must be approved by the New Brunswick Human Rights Commission. Affirmative action plans and employment equity plans are examples of special programmes which are provided for in Section 13.

Les gens sont dirigés vers d'autres organismes gouvernementaux tels que le Bureau de l'ombudsman, le Bureau du médiateur des loyers, le Bureau des normes d'emploi, la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail, le Bureau du surintendant des assurances, la Commission de police ou à des organismes non gouvernementaux tels que la Société médicale ou le Barreau.

La Commission des droits de la personne peut ainsi se tenir au courant des changements en matière des droits de la personne. Par exemple, le nombre de demandes de renseignements sur les questions relatives aux jeunes et sur les restrictions de résidence a sensiblement augmenté en 1990-91.

Formation des agents

En 1990 la Direction de l'éducation et du développement a parrainé un certain nombre de séances de formation internes pour les membres du personnel. Puisque les questions relatives aux droits de la personne prennent rapidement de l'ampleur, la formation du personnel devient une tâche de plus en plus importante.

Afin de permettre au personnel de la Commission des droits de la personne de se renseigner davantage sur les autres organismes gouvernementaux vers lesquels les clients sont souvent dirigés, des exposés ont été présentés par des représentants du Bureau des normes d'emploi du ministère du Travail, de Renseignements Nouveau-Brunswick, du Bureau de l'équité salariale du Conseil de gestion et du Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées.

Un colloque de deux jours sur les "techniques d'enquête" et une séance de formation sur l'art de parler en public et sur la conduite de réunions efficaces ont été organisés.

Programmes spéciaux

L'article 13 de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick précise que les programmes spéciaux visant à favoriser le bien-être d'une catégorie de personnes doivent être approuvés par la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. Les programmes d'action positive et d'égalité en matière d'emploi sont des exemples de programmes spéciaux visés par l'article 13.

Such special programmes are often designed to enhance the welfare of women, aboriginal peoples, persons with disabilities, or members of visible minority groups.

Special programmes generally involve the identification and removal of systemic barriers in employment, housing or education that discriminate against members of designated groups. In addition, special programmes may involve the implementation of special measures which are designed to accommodate differences, and to achieve and maintain a representative workforce.

Affirmative action refers to programmes and measures that are designed to compensate for the effects of past discrimination in relation to employment, housing, services, facilities, unions and business or professional associations.

Although affirmative action is commonly used in the context of hiring employees, it is not necessarily restricted to employment situations. Some educational institutions, for example, have programmes in place to encourage and assist persons from minority groups to enroll as students.

Employment equity is a recently coined phrase. Although the aims of affirmative action and employment equity are similar, the latter relates specifically to employment. In fact, the concept of employment equity is broad enough to include affirmative action and pay equity. Basically, it refers to the development and implementation of a variety of employment practices that together are designed to improve the status of certain groups. Again, as a special programme, the objective of remedying historic discrimination is a fundamental principle of employment equity.

All requests for the approval of special programmes that fall under provincial jurisdiction, must be submitted in writing to the New Brunswick Human Rights Commission. An officer will carry out an investigation, during which the applicant may be asked to submit additional information or documentation. A report will be written by the officer, and sent to the Commission, who will consider the request. The applicant will be informed of the Commission's decision. No special programmes can be implemented without approval from the New Brunswick Human Rights Commission.

Ces programmes sont souvent destinés à améliorer le bien-être des femmes, des autochtones, des personnes handicapées ou des membres de minorités visibles.

Les programmes spéciaux comportent généralement l'identification et l'élimination des obstacles généraux à l'emploi, au logement ou à l'éducation qui constituent une discrimination contre les membres de groupes désignés. De plus, les programmes spéciaux peuvent comprendre la mise en oeuvre de mesures spéciales pour tenir compte des différences et pour développer et maintenir une population active représentative.

L'Action positive désigne les programmes et les mesures destinés à contrecarrer les effets d'une discrimination antérieure en ce qui a trait à l'emploi, au logement, aux services, aux commodités, aux syndicats et aux associations professionnelles ou d'affaires.

Bien que le concept de l'action positive soit habituellement appliqué lors de l'embauche des employés, il n'y est pas nécessairement restreint. Certains établissements d'enseignement, par exemple, possèdent des programmes visant à encourager et à aider les personnes des minorités à s'inscrire comme étudiants.

L'égalité en matière d'emploi est une expression nouvellement créée. Bien que les objectifs de l'action positive et de l'égalité en matière d'emploi se ressemblent, le dernier concept concerne spécifiquement l'emploi. En réalité, le concept d'égalité en matière d'emploi est suffisamment vaste pour inclure l'action positive et l'équité salariale. Fondamentalement, il désigne l'élaboration et la mise en oeuvre de diverses méthodes d'emploi qui, ensemble, visent à améliorer le statut de certains groupes. L'objectif de corriger les situations de discrimination historique est un principe fondamental du programme spécial de l'égalité en matière d'emploi.

Toutes les demandes d'approbation de programmes spéciaux qui relèvent de la compétence provinciale doivent être soumises par écrit à la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. Un agent étudie la demande; il communique avec le requérant, si cela est nécessaire, pour obtenir d'autres informations ou documentation. Il soumet un rapport écrit à la Commission qui étudie la demande. Le requérant sera avisé de la décision de la Commission. Aucun programme spécial ne peut être mis en oeuvre sans l'approbation de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

Special Programmes	Approved	Programmes Spéciaux	Approuvés
University of New Brunswick Targeted at under represented faculty by sex	May 7, 1990	Université du Nouveau-Brunswick Faculté sous-représentée par sexe	Le 7 mai 1990
Department of Intergovernmental Affairs Aboriginal Affairs Development Position Aboriginal person only	June 15, 1990	Ministère des Affaires Intergouvernementales Poste de développement des affaires autochtones Réservé à une personne autochtone	Le 15 juin 1990
Department of Advanced Education and Training Eight Native Counsellor positions Aboriginal person only	June 15, 1990	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la formation Huit postes de conseillers auprès des autochtones Réservés aux autochtones	Le 15 juin 1990
University of New Brunswick Mary Louise Lynch Chair in Women and the Law - women only	Sept. 5, 1990	Université du Nouveau-Brunswick Mary Louise Lynch - chaise de "Les femmes et la loi" - Réservée aux femmes	Le 5 sept. 1990
Department of Solicitor General Native Probation and Parole Office Aboriginal persons only	Nov. 5, 1990	Ministère du Solliciteur Général Bureau de libération conditionnelle et de probation des autochtones Réservé aux autochtones	Le 5 nov. 1990
Women's Directorate Province of New Brunswick 1991 Summer Mentorship Programme for Females - female students only	Dec. 19, 1990	Direction générale de la condition féminine Province du Nouveau-Brunswick Programme de stages d'été 1991 dirigés Réservé aux femmes	Le 19 déc. 1990

Exemption Procedure

Sections 3(5), 4(4), 5(2) and 6(3) of the *New Brunswick Human Rights Act* authorizes the Human Rights Commission to grant an exemption from specific sections of the Act, if it determines that a limitation, specification or preference is bona fide.

A Bona Fide Qualification, or B.F.Q., is an exemption which can be granted by the Human Rights Commission in relation to the rental of premises, or services and facilities, as well as signs, available to the public. Those who apply for B.F.Q.'s are usually landlords, businesses, and service providers.

A Bona Fide Occupational Qualification, or B.F.O.Q., is an exemption as per section 3(5) which can be granted by the Human Rights Commission in relation to some aspect of employment. B.F.O.Q.'s are generally applied for by employers.

Modalité des Dispenses

Les paragraphes 3(5), 4(4), 5(2) et 6(3) de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick autorisent la Commission des droits de la personne à accorder des dispenses à des dispositions particulières de la Loi, si elle détermine qu'une restriction, condition ou préférence est réellement requise.

Une qualification réellement requise est une dispense qui peut être accordée par la Commission des droits de la personne au sujet des services et des commodités accessibles au public, des enseignes et de la location de locaux. Ce sont habituellement les propriétaires, les commerçants et les fournisseurs de services qui demandent une qualification réellement requise.

Une qualification professionnelle réellement requise est une dispense qui, conformément au paragraphe 3(5), peut être accordée par la Commission des droits de la personne pour certains aspects de l'emploi. Règle générale, ce sont les employeurs qui présentent une demande de qualification professionnelle réellement requise.

A bona fide occupational qualification must be applied for in good faith, and in the sincerely held belief that such a limitation, specification or preference is reasonably necessary. It must also be related in an objective sense to the performance of the employment concerned, in that it is reasonably necessary to ensure the efficient and economical performance of the job without endangering the employee, co-workers and the general public.

Employers, landlords, businesses, service providers or individuals who wish to be exempted from a section of the Act must apply in writing to the New Brunswick Human Rights Commission, requesting an exemption and outlining the reason for the request.

Upon receipt of a written request, an officer of the Commission will attempt to notify all affected and interested parties. The purpose of this notice is to invite written submissions regarding the application. The officer will investigate the request and send a written report to the Commission. The applicant will be informed of the Commission's decision by letter.

Exemptions will not be based solely on co-worker or customer preference or any other ulterior or irrelevant reason which would defeat the purpose of the *Human Rights Act.*

The following is a list of Bona Fide Occupational Qualifications granted during 1990-1991:

Y.M.C.A.-Y.W.C.A., Fredericton Female janitors	June 11,1990
WOMEN and NEW DIRECTIONS Fredericton Female counsellors	August 27,1990
Y.W.C.A., Moncton Female counsellors & housekeepers	August 27,1990
SCHOOL DISTRICT #14 Sackville Male classroom attendant for a disabled male student	August 27, 1990
FOYER ST. JOSEPH DE ST. BASILE INC. St. Basile Male nursing attendant positions	August 27,1990

Une demande de qualification professionnelle réellement requise doit être faite de bonne foi, et fondée sur la croyance sincère qu'une telle restriction, condition ou préférence est raisonnablement nécessaire. Elle doit également être reliée objectivement au rendement à l'emploi, c'est-à-dire qu'elle est raisonnablement nécessaire pour assurer un rendement efficace et rentable au travail sans mettre en danger l'employé, ses collègues et le public en général.

Les employeurs, propriétaires, commerçants, fournisseurs de services ou particuliers qui désirent être dispensés d'un article de la Loi doivent présenter, par écrit, une demande décrivant le motif de la requête à la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

Sur réception d'une demande écrite, un agent de la Commission tentera d'aviser toutes les parties intéressées et visées. Le but de cet avis est d'obtenir des commentaires écrits concernant la demande. L'agent étudiera la demande et enverra un rapport écrit à la Commission. La Commission communiquera sa décision au requérant par lettre.

Les dispenses ne seront pas fondées uniquement sur la préférence de la clientèle ou d'un collègue, ou sur tout autre motif ultérieur non pertinent qui pourrait aller à l'encontre de la *Loi sur les droits de la personne.*

Voici une liste des qualifications professionnelles réellement requises accordées pour l'année 1990-1991 :

Y.M.C.A.-Y.W.C.A., Fredericton Femmes concierges	Le 11 juin 1990
WOMEN and NEW DIRECTIONS Fredericton Conseillères	Le 27 août 1990
Y.M.C.A., Moncton Conseillères et aide-ménagères	Le 27 août 1990
DISTRICT SCOLAIRE 14 Sackville Aide-élève (homme) pour un élève handicapé (garçon)	Le 27 août 1990
FOYER SAINT-JOSEPH DE SAINT-BASILE INC. Saint-Basile Postes d'aide-infirmier	Le 27 août 1990

MADAWASKA FAMILY ENRICHMENT SERVICES INC. October 29, 1990
Edmundston
Female counsellor on the Family Violence Team

SCHOOL DISTRICT #24 February 4, 1990
Minto
Male teachers assistant for a disabled male student

VILLA DU REPOS INC. March 11, 1990
Moncton
Male nursing attendants

The following Bona Fide Qualifications were granted in 1990-91:

Y.M.C.A., Moncton August 27, 1990
Female residents, transients, hostellers

DEPARTMENT OF ADVANCED EDUCATION AND TRANING Dec. 17, 1990
Medical requirements for various courses

National and International Involvements

The Commission is a member of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies, an organization comprised of human rights commissions and councils. The Director of Education is the representative on the Standing Committee of Human Rights Training of CASHRA. This committee provides an opportunity to promote, coordinate and deliver human rights training.

The Commission also maintains its membership in the International Association of Official Human Rights Agencies.

Note

For financial information on the Human Rights Commission for the period under review, please reference page 6 of the 1990-91 Annual Report of the New Brunswick Department of Labour.

SERVICES D'ENRICHISSEMENT FAMILIAL DU MADAWASKA INC. Le 29 oct. 1990
Edmundston
Conseillère au sein de l'équipe sur la violence familiale

DISTRICT SCOLAIRE 24 Le 4 fev. 1990
Minto
Aide-enseignant pour un élève handicapé (garçon)

VILLA DU REPOS INC. Le 11 mars 1990
Moncton
Aides-infirmiers

Les qualifications réellement requises suivantes ont été accordées en 1990-91:

Y.M.C.A., Moncton Le 27 août 1990
Résidentes, clientes itinérantes et ajistes

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA FORMATION Le 17 dec. 1990
Exigences médicales pour certains cours

Participation nationale et internationale

La Commission est membre de l'Association canadienne des commissions et des conseils des droits de la personne. La directrice de l'Éducation représente la Commission au sein du Comité permanent de l'ACCDP sur la formation en matière de droits de la personne. Ce comité sert à promouvoir, à coordonner et à assurer la formation en matière des droits de la personne.

La Commission est également membre de l'Association internationale des organismes officiels des droits de la personne.

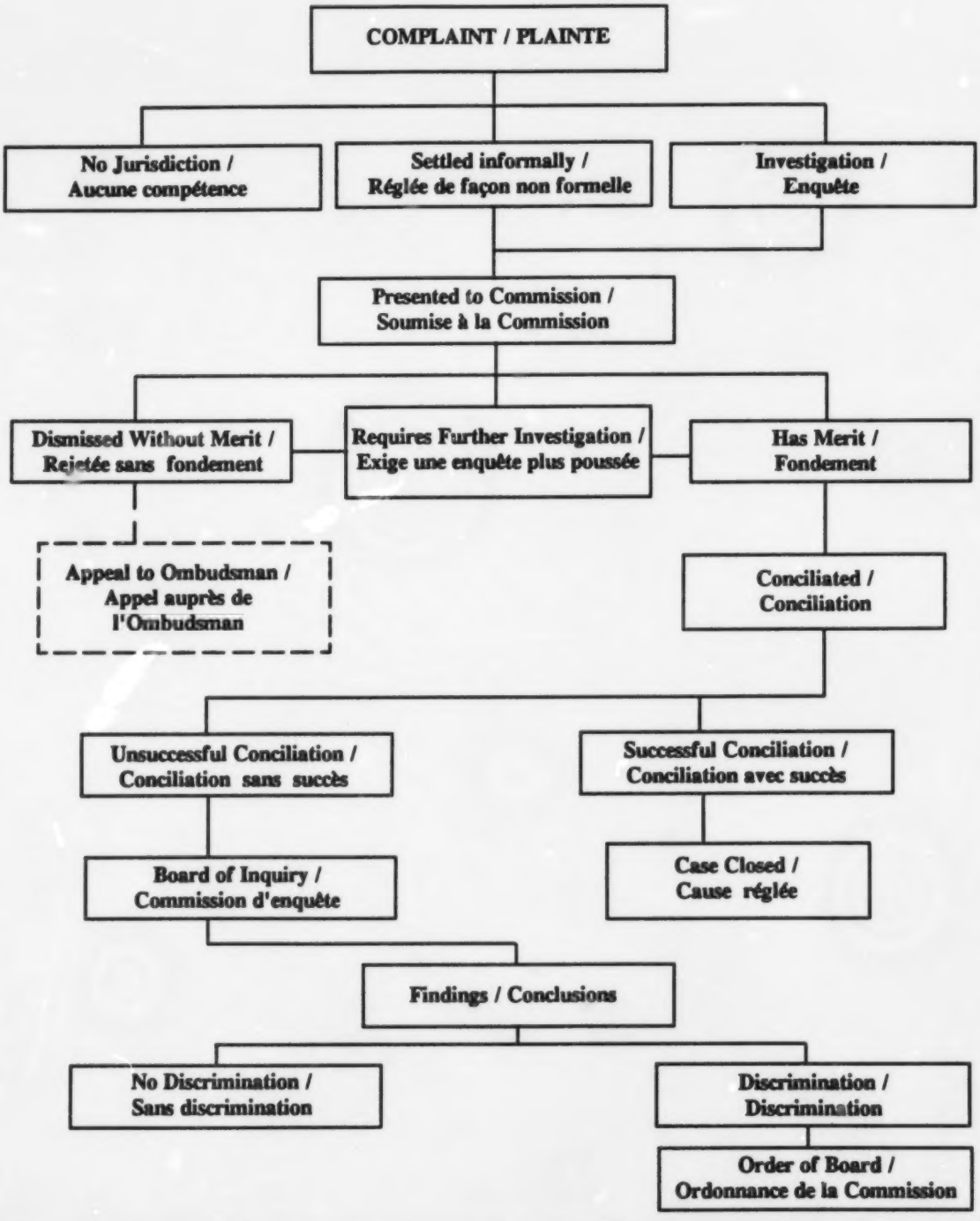
Nota

Veuillez consulter le rapport annuel 1990-91 du ministère du Travail du Nouveau-Brunswick à la page 6 si vous avez besoin de renseignements financiers sur la Commission des droits de la personne pour la période visée.

APPENDICES / ANNEXES

APPENDIX "A" / ANNEXE "A"

COMPLAINT PROCESS CHART/
GRAPHIQUE D'ACHEMINEMENT DES PLAINTES



APPENDIX "B" / ANNEXE "B"

COMPLAINT FORM
NEW BRUNSWICK
HUMAN RIGHTS COMMISSION

FORMULE DE PLAINTE
COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE
DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Your full name / Votre nom au complet — Complement / Prénom

Telephone / Téléphone — Home / domicile — Business / travail

Address / Adresse

I make this complaint against (respondent's full name)
Je porte plainte contre (nom au complet de l'intimé(e))

Address
Adresse

Type of discrimination: / **Genre de discrimination:**

- S. 3 / Art. 3 ☐ Employment / Emploi
- S. 4 / Art. 4 ☐ Housing, Commercial Space or Property / Habitation, local commercial ou biens
- S. 5 / Art. 5 ☐ Services, Facilities or Accommodations / Services, commodités ou logement
- S. 6 / Art. 6 ☐ Publicity / Publicité
- S. 7 / Art. 7 ☐ Professional, Business or Trade Associations / Associations professionnelle, d'affaires ou de métiers
- S. 8 / Art. 8 ☐ Reprisal / Représailles

Date or period of offence
Date ou période de l'infraction _____ 19 ____

Discrimination on the basis of: / **Discrimination en raison de:**

- ☐ Race / Race
- ☐ Sex / Sexe
- ☐ Religion / Croyance
- ☐ Place of Origin / Lieu d'origine
- ☐ Marital Status / État matrimonial
- ☐ Mental Disability / Incapacité mentale
- ☐ Colour / Couleur
- ☐ Age / Âge
- ☐ Ancestry / Ascendance
- ☐ National Origin / Origine nationale
- ☐ Physical Disability / Incapacité physique

Describe what happened: (use reverse side, if necessary) / Expliquez ce qui s'est passé: (au verso si nécessaire)

Signed on
Fait le _____ (day / jour) (month / mois) 19 ____ (year / année) Signature _____

Mail to the New Brunswick Human Rights Commission office nearest to you:

P.O. Box (C.P.) 6000
Fredericton, NB
E3B 5H1
Tel. 453-2301

P.O. Box (C.P.) 5001
Moncton, NB
E1C 8R3
Tel. 856-2307

Expédiez au bureau de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick le plus proche:

P.O. Box (C.P.) 5001
Campbellton, NB
E3N 3H3
Tel. 753-4423

496 rue Main Street
Saint John, NB
E2K 4N5
Tel. 658-3614

APPENDIX "C" / ANNEXE "C"

BREAKDOWN OF FORMAL HUMAN RIGHTS COMPLAINTS BY STATUTORY CATEGORY AND VARIABLE /
REPARTITION DES PLAINTES OFFICIELLES DES DROITS DE LA PERSONNE
PAR CATÉGORIE STATUTAIRE ET MOTIF

APRIL 1, 1990 - MARCH 31, 1991 / 1er AVRIL 1990 - 31 MARS 1991

	EMPLOYMENT EMPLOI	HOUSING HABITATION	SERVICES SERVICES	PUBLICITY PUBLICITÉ	MEMBERSHIP ADHESION	REPRISAL REPRÉSAILLES	TOTAL TOTAL
RACE / RACE	2	1	7	0	2	0	12
SEX / SEXE	20	0	3	0	0	1	24
RELIGION / CROYANCE	2	0	2	0	0	0	4
PLACE OF ORIGIN / LIEU D'ORIGINE	3	0	1	0	1	0	5
MARITAL STATUS / ÉTAT MATRIMONIAL	2	0	0	0	0	1	3
MENTAL DISABILITY / INCAPACITÉ MENTAL	3	0	1	0	0	1	5
COLOUR / COULEUR	2	1	1	0	2	0	6
AGE / ÂGE	1	0	2	0	2	0	5
ANCESTRY / ASCENDENCE	3	0	1	0	1	0	5
NATIONAL ORIGIN / ORIGINE NATIONALE	2	0	1	0	1	0	4
PHYSICAL DISABILITY / INCAPACITÉ PHYSIQUE	13	0	2	0	0	1	16
SEXUAL HARASSMENT / HARCELEMENT SEXUEL	12	0	0	0	0	0	12
TOTAL	65	2	21	0	9	4	101

APPENDIX "D" / ANNEXE "D"

BREAKDOWN OF FORMAL HUMAN RIGHTS COMPLAINTS FILED ON MORE THAN ONE BASIS /
RÉPARTITION DES PLAINTES OFFICIELLES DES DROITS DE LA
PERSONNES FONDÉES SUR PLUS D'UN MOTIF

APRIL 1, 1990 - MARCH 31, 1991 / 1er AVRIL 1990 - 31 MARS 1991

TYPE OF DISCRIMINATION / TYPE DE DISCRIMINATION	DISCRIMINATION ON THE BASIS OF / DISCRIMINATION FONDÉE SUR	
Employment / Emploi	Mental Disability, Physical Disability / Incapacité mentale, incapacité physique	1
Employment / Emploi	Place of Origin, National Origin / Lieu d'origine, origine nationale	1
Employment / Emploi	Race, Place of Origin, Colour, Ancestry, National Origin / Race, lieu d'origine, couleur, ascendance, origine nationale	1
Employment / Emploi	Race, Sex, Religion, Place of Origin, Colour, Age Ancestry / Race, sexe, croyance lieu d'origine, couleur, âge, ascendance	1
Employment / Emploi	Sex, Marital Status / Sexe, état matrimonial	1
Employment / Emploi	Sex, Sexual Harassment / Sexe, harcèlement sexuel	1
Housing / Logement	Race, Colour / Race, couleur	1
Association / Association	Race, Colour / Race, couleur	1
Association / Association	Race, Place of Origin, Colour, Age, Ancestry, National Origin / Race, lieu d'origine couleur, âge, ascendance, origine nationale	1
Services / Services	Age, National Origin / Âge, origine nationale	1
Services / Services	Race, Place of Origin, Mental Disability, Ancestry / Race, lieu d'origine, incapacité mentale, ascendance	1
Services / Services	Sex, Age / Sexe, âge	1

APPENDIX "E" / ANNEXE "E"

NEW BRUNSWICK HUMAN RIGHTS COMMISSION OFFICE LOCATIONS

Campbellton

Human Rights Commission
157 Water Street, 3rd floor
City Centre, Room 310
P. O. Box 5001
Campbellton, NB
E3N 3H5
Telephone - 789-2338

Moncton

Human Rights Commission
552 Moutain Road
Moncton, NB
E1C 2N8
Telephone - 856-2422

Saint John

Human Rights Commission
439 Prince Street West, 4th floor
Saint John, NB
E2M 1R2
Telephone - 658-2414

Fredericton

Human Rights Commission
103 Church Street
P. O. Box 6000
Fredericton, NB
E3B 5H1
Telephone - 453-2301

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK BUREAUX

Campbellton

Commission des droits de la personne
157, rue Water
3e étage, Centre municipal
C. P. 5001
Campbellton (N.-B.)
E3N 3H5
Téléphone - 789-2338

Moncton

Commission des droits de la personne
552, chemin Mountain
Moncton (N.-B.)
E1C 2N8
Téléphone - 856-2422

Saint Jean

Commission des droits de la personne
439, rue Prince ouest, 4e étage
Saint Jean (N.-B.)
E2M 1R2
Téléphone - 658-2414

Fredericton

Commission des droits de la personne
103, rue Church
C. P. 6000
Fredericton (N.-B.)
E3B 5Hl
Téléphone - 453-2301

APPENDIX "F" / ANNEXE "F"

PUBLICATIONS AVAILABLE FROM THE NEW BRUNSWICK HUMAN RIGHTS COMMISSION	PUBLICATIONS DISPONIBLES AUPRÈS DE LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU NOUEAU-BRUNSWICK
New Brunswick Human Rights Act	Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick
Human Rights Code: Questions and Answers	Code des droits de la personne: Questions et réponses
Employment Application Forms and Pre-Employment Inquiries: A Guide	Formulaires de demande d'emploi et de préemploi: Un guide
Sexual Harassment in Employment	Le harcèlement sexuel en milieu de travail
How to Apply for Exemptions	Comment faire une demande pour une dispense
How to Apply for a Special Programme	Comment faire une demande pour un programme spécial
Audio Visual Resource Guide	Les droits de la personne: Un guide de ressources audiovisuelles